

Helsingin yliopisto
Valtiotieteellinen tiedekunta
Yhteiskuntapolitiikka

***”RAHA EI OLLUT SE ENSISIJAINEN,
VAAN IHAN MUUT...”***

TYÖSSÄ JATKAMINEN JA ELÄKKEELLE
SIIRTYMINEN SOPIMUKSELLISUUDEN KEHÄSSÄ

Katri Halen

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan suostumuksella
julkisesti tarkastettavaksi yliopiston päärakennuksen auditoriumissa XII
(Unioninkatu 34, 3. kerros)
perjantaina 22. maaliskuuta 2019 klo 12.

Helsinki 2019

Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 109 (2019)
Yhteiskuntapolitiikka

© Katri Halen

Kannen kuva: Milla Koski

Jakelu ja myynti:
Unigrafia Kirjakauppa
<https://shop.unigrafia.fi/>

ISSN	2343-273X (painettu)
ISSN	2343-2748 (verkkojulkaisu)
ISBN	978-951-51-3373-1 (nid)
ISBN	978-951-51-3374-8 (pdf)

Unigrafia
Helsinki 2019

TIIVISTELMÄ

Tutkimus paikantuu ikä- ja elämäntutkimuksen sekä työelämä tutkimuksen leikkauskohtaan. Siinä tarkastellaan yli 50-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Kysytään, miten ikääntyneet itse kokevat työssä jatkamiseen tähtäävän ikäpolitiikan tavoitteet ja millaista valinnaisuutta tai sidoksellisuutta heidän työssä jatkamiseensa ja eläkkeelle siirtymiseensä liittyy. Vuosina 2011–2013 kerätty tutkimusaineisto koostuu ikääntyneiden 164 kirjoituksesta ja 13 syventävästä teemahaastattelusta.

Abduktiivinen tutkimusote ja Layderin monitasoasetelman soveltaminen nostavat esille uuden, yksilön elämäntekonaisuutta korostavan näkökulman työurien pidentämiskeskusteluun. Ikääntynyt työntekijä on arjessaan useiden samanaikaisten, pääosin kirjoittamattomien sopimusten osapuolena. Hän ei ole yksinomaan 'ikäntynyt' ja 'työntekijä', vaan usein samanaikaisesti myös puoliso, vanhempi ja isovanhempi sekä iäkkäiden vanhempiensa lapsi. Samalla hän on myös sukupolvensa edustaja ja yhteiskunnan jäsen, palkkatyökansalainen. Eri rooleissa häneen kohdistuu erilaisia, joskus keskenään ristiriitaisiakin odotuksia ja velvoitteita. Odotuksia on myös hänellä itsellään, itseään ja sopimusten toista osapuolta kohtaan.

Ikääntyneiden työntekijöiden havaitsemat sopimusrikkomukset työelämässä, kuten kokemukset huonosta johtamisesta ja ikä syrjinnästä, lisäävät pääsääntöisesti eläkkeelle siirtymisaikeita. Sopimusrikkomukset lähipiirin kontekstissa, kuten avioero, voivat taas pidentää työuria. Makrokontekstissa sopimusrikkomukset, kuten ikääntyneitä syyllistävä puhe nuorten työpaikkojen viemisestä ja eläkejärjestelmän epäreiluiksi koetut muutokset, horjuttavat luottavaisuutta eläkejärjestelmän toimivuuteen sekä sukupolvien väliseen oikeudenmukaisuuteen.

Ikääntyneet ovat tietoisia uuden ikäpolitiikan mukaisesta työurien pidentämistavoitteesta, mutta eivät koe sen juuri velvoittavan itseään. Joustava eläkeikä ja taloudelliset kannustimet vaikuttavat työssä jatkamiseen, mutta vain rajallisesti. Velvoitteet lähipiirissä koetaan yleensä merkityksellisempinä. Eläkeiän nostamispaineet, ikääntyneitä työntekijöitä syyllistävä puhe ja työpaikkojen ikä syrjiviksi koetut käytännöt kuljettavat ristiriitaista viestiä siitä, mitä ikääntyneiltä odotetaan. Toimiminen "oikein" eri suunnista tulevien odotusten ja velvoitteiden välisessä ristipaineessa on hankalaa.

Asiasanat: työurien pidentäminen, työssä jatkaminen, eläkkeelle siirtyminen, abduktiivinen tutkimusote, psykologinen sopimus, sopimuksellisuus

ABSTRACT

The research is localized at the intersection between research on ageing, the life course and working life. It explores the experiences and thoughts of older employees about whether to continue working or to retire. The research asks how older employees experience the targets of the new age policy, and what choices and commitments do older employees have available to them, when they are planning either to continue working or to retire. The data consists of 164 texts and 13 thematic interviews, and it was gathered in the period 2011–2013.

Abductive reasoning and Derek Layder's (1993) multilevel research map revealed a new perspective on the conversation of extending the careers. It highlights the entity of the life of an individual. Older employees live their everyday lives as a party to several simultaneous contracts. Most of them are unwritten and implicit. They are not only 'old' and an 'employee'. They are often simultaneously also a spouse, a parent, a grandparent and a child of older parents. At the same time, they are also a representative of their generation and a member of society, a working citizen. In different roles, they face expectations and obligations, which can come into direct conflict with each other. They also have expectations, both of themselves and also of the other party in their contracts.

The contract violations, which older workers notice in working life, such as experiences of poor management and age discrimination, mainly increase the intention to retire. Contract violations in the context of family, like divorce, can instead influence them in extending their careers. In macro-level contract violations, like the sense of guilt for taking jobs away from a younger generation and unfair changes in the pension scheme, undermines the confidence in equity and functionality of pension schemes. In addition, it affects generational fairness.

Older employees are aware of the new age policy and its targets to extend working careers, but they are not experienced as being so binding. Flexible retirement age and the financial 'carrots' encourage one to continue working, but their effect is limited. Obligations towards family are often experienced as being more relevant. The pressure to raise the retirement age, the inculpatory discourse against older employees and the age discriminatory practices in work places, are sending contradictory messages to older employees about what they are expected to do. Acting in the 'right' way at the intersection between expectations and obligations coming from different directions is tricky.

Key words: extending working careers, continue working, retiring, abductive reasoning, psychological contract, contractuality

ESIPUHE JA KIITOKSET

2010-luvun alussa julkisuudessa puhuttiin paljon kestävyysvajeesta ja eläkeiän nostamistarpeesta. Seurattuani aiheesta käytyä julkista keskustelua huomasi, ettei ikääntyneiden ääni siinä paljon kuulunut. Seurasin heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan työnteon jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä lähinnä mielipidekirjoituksissa. Koska halusin tuoda heidän ääntään enemmän esille ja selvittää, mitä he ajattelevat esimerkiksi työurien pidentämistavoitteesta, mielessäni syntyi ajatus väitöstudiumin tekemisestä. Jatko-opintoihden saatua lähistyin tutkimukseni kohderyhmää eli yli 50-vuotiaita työntekijöitä kirjoituspyynnöllä syksyllä 2011. Kirjoituksia kertyi paljon, ja osaa kirjoittajista myös haastattelin. Ikääntyneet kokivat omien kokemusten ja mietteiden jakamisen työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä tärkeäksi, ja toivon tutkimuksellani tehneeni heidän kokemuksilleen ja miettileen oikeutta. Koska ilman heitä tätä tutkimusta ei olisi, heille osoitan nöyrimmän kiitokseni.

Iso niaius ja kumarrus kuuluu myös ohjaajilleni, joista ensimmäisenä kiitän emeritusprofessori Antti Karistoa. Hän suhtautui heti alusta alkaen tutkimukseeni niin rohkaisevasti ja kannustavasti, etten koskaan epäillyt sen valmismista. Antin luova, uusille ajatuksille avoin suhtautuminen näkyy hänen ohjauksessaan ja arvostuksessaan ohjattaviaan kohtaan. Hän paneutui uutterasti kaikkiin työni ohjausvaiheisiin, mistä syystä koin hänen tarkentavien kommenttinsa ja kysymystensä vievän tutkimustani aina harppauksin eteenpäin. Ajoittaisen epätoivon hetkien ja niiden aiheuttamien tutkimustaukojen Antti totesi vain jalostavan ajatuksia, mikä jälkikäteen todeten varmasti piti paikkansakin. Kiitos Antti.

Työn loppumetreillä sain ilokseni myös toisen ohjaajan, Antin seuraajaksi valitun apulaisprofessori Ilkka Pietilän. Ilkkaa kiitän erityisesti siitä, että hän innosti minua terävillä huomioillaan arvioimaan kriittisemmin kaikkia tutkimusprosessin edetessä tekemiäni ratkaisuja ja perustelemaan niitä seikkaperäisemmin. Ilkan kommentit ryhdistivät tutkimustani mielekkäällä tavalla. Myös käytännön asioiden hoitamisessa hän osoitti olevansa kullannarvoinen. Kiitos Ilkka.

Kiitän myös tutkimukseni esitarkastajia dosentti Kirsi Lumme-Sandtia ja yliopistonlehtori, dosentti Heli Valokiveä huolellisesta paneutumisesta työhöni. Heidän rakentava ja kriittinenkin palautteensa oli kallisarvoista työn lopullisen muodon löytämisen kannalta.

Kiitän professori Teppo Krögeriä suostumisesta vastaväittäjäkseni.

Hymy huulilla kiitän myös kohtalotovereitani eli vanhenemisen tutkimuksen tutkijaseminaarilaisia. Olen saanut heiltä oivaltavia huomioita tutkimustyötäni koskien ja rohkaisevaa vertaistukea. Antin ohjauksessa olemme vuo-

sien ajan taivaltaneet yhdessä tasavertaisina, uteliaina ja periksiantamattomina sekä oppineet samalla toisiltamme suunnattoman paljon. Vaikka minulla olisi syytä mainita monet jo seminaariryhmästäimme valmistuneetkin, kiitän nyt erityisesti Hillaa, Hennaa, Anua, Motokoa, Tiinaa ja Annea, jotka kannustivat ja rohkaisivat minua viimeiset vuodet. Hillaa kiitän myös Atlas-tutuskan jakamisesta ja tutustuttamisestani Marjoon, jota kiitän niin ikään saamastani tuesta.

On ollut hienoa kokea, miten ympärilläni olevat ihmiset ovat uskoneet minuun ja kannustaneet minua kohti tavoitteitani. Koen uurastaneeni matkan varrella kovasti, ajoittain jopa voimieni äärirajoilla. Tutkimukseni kohderyhmän tavoin myös omassa elämässäni limittyvät toisiinsa kaikki sen eri osat alueet. Tutkimuksen ohella elämääni ovat värittäneet työ ja perhe sekä ilot ja surut. Olen erityisen kiitollinen työnantajalleni mahdollisuudesta opintopaaseen ja työkavereilleni heidän osoittamastaan kiinnostuksesta ”sivutyötäni” kohtaan. Työyhteisön osoittamalla kannustuksella on ollut iso merkitys, kiitos siitä! Olen myös kiitollinen saamistani rahoituksista eli Yhteiskuntalan korkeakoulutetut ry:n myöntämästä stipendistä ja Suomalainen Konkordia -liiton myöntämästä kolmen kuukauden apurahasta. Niiden lisäksi keskityminen tutkimukseen täysipäiväisesti onnistui jaksottain Koulutusrahaston mahdollistamalla aikuisopintotuella, joka järjestelmänä ansaitsee kehua.

Suurimmat kiitokseni kuuluvat läheisilleni ja perheelleni. Läheisiä ystäviäni kiitän lämpimästi siitä, että yhteydenpidon ajoittaisesta harventumisesta huolimatta olen voinut luottaa siihen, että tiukoissa paikoissa tukeva olkapää ja kuuleva korva ovat aina olleet lähelläni. Kirsi-siskoani ja Leena-tätiäni kiitän ymmärtävästä myötäelämisestä. Erityiskiitokseni osoitan äidilleni Anna-Liisalle ja tammikuussa 2016 edesmenneelle isälleni Erkille. He opettivat minua kantamaan vastuuta läheisistä, toimimaan muita kohtaan oikeudenmukaisesti ja arvostavasti sekä ennen kaikkea tavoittelemaan omia päämääriäni sisukkaasti ja periksi antamatta. Koska kaikki läheiseni ovat ehdoitta hyväksyneet tutkimuksen tekemisen osana elämääni ja persoonaani, olen saanut rauhassa, ilman syyllisyyttä, käpertyä omaan tutkimusmaailmaani sen sitä vaatiessa. Kiitos siitä!

Lopuksi kiitän vielä täydestä sydämestäni puolisoani Mikaa sekä lapsiamme Emiliä ja Emiliaa. Heidän pitkämielisyytensä on ollut korvaamatonta. He ovat kokeneet karvaasti, että ajan ja huomion suuntaaminen eri elämänalueiden puristuksessa ei ole ollut minulle aina helppoa. Tutkimustyöni jäädessä taakse huokaisemme helpotuksesta – yhdessä.

Vantaalla 28.1.2019

Katri Halen

SISÄLLYS

Tiivistelmä	3
Abstract	4
Esipuhe ja kiitokset	5
Sisällys.....	7
1 Johdanto.....	9
2 Tutkimuksen lähtökohdat	11
2.1 Tutkimuksen tausta	11
2.2 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	15
3 Paikannus tutkimuskenttään.....	17
3.1 Ikä- ja elämänkulututkimus	17
3.1.1 Iästä, elämänkulusta, ikärooleista.....	17
3.1.2 Ikä ikääntyessä.....	24
3.2 Työelämäntutkimus	29
3.2.1 Työelämän muutoksista.....	29
3.2.2 Työelämän muutosten tulkinnasta	31
3.3 Ikä ja ikääntyneet työelämässä	37
3.3.1 Ikä työn kontekstissa	37
3.3.2 Ikääntyneet työelämän muutoksissa.....	43
3.3.3 Ikääntyneet työssä jatkajina ja ei-jatkajina	45
4 Monitasoinen sopimuksellisuus tutkimuksen näkökulmana	53
4.1 Ikääntyneen työntekijän eri positiot	53
4.1.1 Ensikurkistus aineistoon: Lassen tarina	53
4.1.2 Layderin tutkimuskartta.....	54
4.1.3 Tutkimuskartan hyödyntäminen	57
4.2 Sopimukset.....	59
4.2.1 Sopimusteoriat	60
4.2.2 Sopimuksen ulottuvuudet	61
4.2.3 Psykologinen sopimus	70
4.2.4 Sopimuksellisuuden kehä	79
4.3 Ikääntynyt työntekijä sopimuksellisuuden kehässä.....	82
4.3.1 Makrotason sopimukset	82
4.3.2 Työn alueelle paikantuvat sopimukset.....	84
4.3.3 Sopimukset lähipiirissä	85
4.3.4 Sopimukset minän kanssa	87
4.3.5 Situationaalisuus, ajallisuus ja sopimuselementtien painottuminen.....	87

5	Tutkimusaineisto ja -menetelmät.....	90
5.1	Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat	90
5.2	Aineisto.....	92
5.3	Menetelmät	105
5.3.1	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	105
5.3.2	Analyysin eteneminen vaiheittain	107
5.3.3	Abduktiivinen tutkimusote.....	109
5.4	Tutkimusprosessin arviointia.....	118
6	Sopimuksen reiluus.....	121
6.1	Minä ikääntyneenä ”oman” sukupolven edustajana	121
6.2	Lähipiirin sitoumukset arjen suolana	125
6.3	Työ elämän sisältönä	129
6.4	Eläkkeen oikeutus ja eläkeläisen rooli	136
7	Sopimus uhattuna	145
7.1	Terveysten menettäminen	145
7.2	Huoli läheisistä	148
7.3	Ahdistava epävarmuus, tuskastuttava epäreiluus	150
7.4	Huolestuneisuutta, harmistumista ja syyllisyyttä	155
8	Sopimus rikkoutuu.....	159
8.1	Ajelehtiva ja itseensä pettynyt minä	159
8.2	Kun lähipiiri pettää	161
8.3	Rikkomukset työssä	166
8.4	Kohtuuttomuuden ja ristiriidan kokeminen.....	184
9	Sopimus neuvotellaan uudelleen.....	189
9.1	Ymmärrys elämän rajallisuudesta ja jäljellä olevan ajan mielekkyydestä.....	189
9.2	Lähipiirin velvoitteet puntaroitavana	192
9.3	Työ keventämisen, muokkaamisen ja irtioton kohteena.....	195
9.4	Pohdintaa työn ja eläkkeen oikeutuksesta	205
10	Työurien pidentäminen sopimuksellisena ilmiönä	211
10.1	Tutkimuskysymyksiin vastaaminen.....	211
10.2	Sopimusten monitasaisuus ja tulkintojen subjektiivisuus.....	214
10.3	Tutkimuksen luotettavuudesta ja rajoituksista	216
10.4	Keskustelu jatkuu.....	218
	Kirjallisuus.....	221
	Liitteet	250
	Luettelo kuvioista ja taulukoista	254

1 JOHDANTO

Tarkastelen tutkimuksessani ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Kiinnostuin tutkimusaiheesta työeläkkeisiin liittyvän työkokemukseni sekä 2010-luvun alussa kiihtyneen eläkeikää koskevan keskustelun ansiosta. Yhtenä sytykkeenä tutkimukselle ja valitsemalleni näkökulmalle toimivat lehdissä lukemani mielipidekirjoitukset, joissa ikääntyneet työntekijät kertoivat omista ratkaisuistaan ja niiden perusteluista. Mielenkiintoista näissä puheenvuoroissa olivat ne moninaiset tavat, joilla ikääntyneet peilasivat omia kokemuksiaan suhteessa valtiovallan esittämään työurien pidentämistavoitteeseen.

Kiinnostukseni kohteena ovat yksilöiden pohdinnat, valinnat, päätökset ja niiden perustelut työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Saadakseni selkoa ikääntyneiden työntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista lähestyin heitä aiheetta koskevalla kirjoituspyynnöllä. Se tuotti hyvän aineiston, jota täydensin teemahaastatteluin. Tutkimusaineiston keruu ajoittui vuosiin 2011–2013, jolloin vuoden 2017 alussa toteutunutta eläkeuudistusta koskevat neuvottelut olivat jo hyvässä vauhdissa ja esillä julkisuudessa.

Tutkimukseni paikantuu ikä- ja elämänkulututkimuksen sekä työelämä tutkimuksen leikkauskohtaan. Analyysin edetessä vahvistui vaikutelmani, että yksilön näkökulmasta kyse on hyvin monitasoisesta ja monisyisestä kokonaisuudesta, johon liittyy huomattava määrä elämän eri osa-alueisiin kohdistuvaa sidoksellisuutta. Omaa ratkaisua ja valintaa ei perustella yksinomaan henkilökohtaisilla motiiveilla, vaan mukana kulkevat myös lähipiiriin ja työpaikan ihmiset. Ratkaisuihin vaikuttavat myös laajemmat, yhteiskunnan taholta virittyvät sääntelyt sekä odotukset ja velvoitteet. Valintoja ei tehdä yksinomaan nykytilanteen perusteella, vaan myös mennyttä aikaa koskevat kokemukset ja tulevaa aikaa koskevat odotukset vaikuttavat niihin.

Elämän eri osa-alueille paikantuva sidoksellisuus sekä ajallisuuden huomioiminen rakenteistaa työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevia valintoja. Tutkin tätä monitasoisuutta ja eri ulottuvuuksien yhteenkietoutumista Derek Layderin (1993, 72) tutkimuskartan avulla erottamalla *minän, puitteet, kontekstin ja situationaalisen toiminnan*. Lähestyn yksilöä itsellisenä toimijana, joka tekee oman ratkaisunsa työssä jatkamisesta tai eläkkeelle siirtymisestä mikro- ja makrotasojen sekä näiden väliin sijoittuvien puitteiden välisessä vuorovaikutuksessa. Yksilön elämään liittyviä puitteita ilmentävät lähipiiri/koti ja työpaikka. Kontekstina ovat laajemmat työelämään ja koko yhteiskuntaan liittyvät asiat ja ilmiöt kuten lainsäädäntö, arvot ja taloudelliset suhdanteet. Varsinaisena tutkimuskohteenani on näiden eri tasojen välissä rakentuva yksilön situationaalinen toiminta, joka viime sijassa määrittänyt työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevina valinnan tekemisenä ja sen perusteluina. Valinnan tekeminen tai sen tekemättä jättäminen tulee tässä yhteydessä ymmärtää paitsi tietoisena myös osin tiedostamattomana toimintana.

Sidoksellisuuden ja ajan (mennyt, nykyisyys ja tulevaisuus) merkityksellisyys valintoja tehdessä liittyy läheisesti elämänkulututkimukseen. Työtä koskevat ratkaisut liittyvät yksilön muuhun elämänkulkuun. Eläkkeelle jääminen on yksi merkittävimpiä myöhäisiän siirtymiä, johon liittyy paljon odotuksia, suunnitelmia ja tunteita. Ne voivat vaihdella ilosta ja helpotuksen tunteesta pettymykseen tai jopa pelkoon.

Monitasoinen sidoksellisuus avaa tutkimusilmiön tarkasteluun oman erityisen näkökulmansa. Lähestyn ikääntynyttä työntekijää yksilönä, joka suuntaa toimintaansa eri tasoille paikantuvien odotusten ja velvoitteiden yksi- ja monisuuntaisuudessa vaikutuksessa. Ymmärrän nämä eri elämänalueille paikantuvat sidokset eli odotukset ja velvoitteet (yleensä implisiittisinä) sopimuksina, joiden toisena osapuolena ikääntynyt työntekijä toimii. Toimijana hän on refleksiivinen, kykenevä tarkkailemaan, arvioimaan ja tarvittaessa muuttamaan omaa toimintaansa eli reagoimaan tavalla tai toisella sopimusten noudattamiseen tai rikkomiseen. Lisäksi hän uudelleen neuvottelee näitä elämäänsä sitouttavia sopimuksia eri tavoin, esimerkiksi sietämällä, alistumalla ja vastustamalla niitä tai korjaamalla omaa toimintaansa. Viime kädessä yksilö voi myös hylätä sopimussuhteen yksipuolisesti.

Abduktiivinen tutkimusote edellytti koko tutkimusprosessin ajan jatkuvan keskustelun käymistä aineiston ja teorian kesken. Se sai tarttumaan aineistosta löytyäni yllättäviin havaintoihin tai johtolankoihin sekä tarkastelemaan tutkimusilmiötä uusista näkökulmista. Abduktiivisen tutkimusprosessin ennustamaton luonne ja sen eteneminen spiraalimaisesti loivat toisaalta tutkimuksen raportointiin erityisiä haasteita. Se haastoi tutkimuksen eri vaiheiden tarkkaan kuvaukseen, mutta pakotti luopumaan aikaisempaa tutkimusta esittelevistä laajoista kirjallisuuskatsauksista ja keskittymään aineiston tulkintaa avaaviin keskusteluihin.

Tutkimusraportti etenee seuraavasti. Luvussa 2 esittelen tutkimuksen yhteiskuntapoliittiset lähtökohdat eli eläketurvan rahoitusongelmista 2000-luvulla virinneen työurien pidentämistavoitteen sekä erilaisia toimenpiteitä tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä luvussa esittelen myös tutkimuksen tarkemmat tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Luvussa 3 tarkastelen ikä- ja elämänkulututkimuksen sekä työelämäntutkimuksen yhteydessä käytyä keskustelua erityisesti siltä osin kuin se liittyy ikääntyneisiin työntekijöihin. Luvussa 4 tarkennan tutkimuksen näkökulmaa korostamalla tutkimusilmiön monitasoisuutta ja sen sidoksellisuutta eli sopimuksellisuutta erityisen kehämallinnuksen avulla. Tutkimusaineistoa, sen keruuta ja analyysia esittelen luvussa 5. Tässä yhteydessä avaan tarkemmin myös tutkimusprosessin eri vaiheita.

Luvut 6–9 ovat tutkimuksen tuloslukuja. Luvussa 6 törmään tilanteisiin, joissa sopimuksiin liittyvät odotukset ja velvoitteet koetaan reiluina ja oikeudenmukaisina. Luvussa 7 tarkastelun kohteena ovat sopimuksia uhkaavat tilanteet ja asiat. Varsinaisia sopimusrikkomuksia esittelen luvussa 8. Luvussa 9 esittelen tapoja ja tilanteita, joissa ikääntyneet työntekijät pyrkivät saavuttamaan uudelleen sopimusten voimassa olon turvaavan tasapainon. Luku 10 kokoaa tutkimuksen tulokset yhteen. Siinä esittelen myös tutkimukseni antia käytännölle, sen rajoituksia sekä jatkotutkimusaiheita.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Luvun alussa taustoitan vielä tutkimuksen syntyyn vaikuttaneita tekijöitä ja korostan sen ajankohtaisuutta. Tämän jälkeen esittelen tutkimuksen motiivit ja tavoitteet, joiden jälkeen siirryn tutkimuskysymyksiin.

2.1 TUTKIMUKSEN TAUSTA

Suomen talouden syvä lama 1990-luvulla herätti huolta myös eläketurvan rahoituksesta. Ennusteet ennakoivat eläkeläisten ja eläkemenojen huimaa kasvua. Huoltosuhde oli muuttumassa hälyttäväksi. ”Eläkepommin” pelättiin paukahtavan, tai muita tulonsiirtoja ja julkisia palveluita olisi karsittava eläkkeiden maksamiseksi (Muhonen & Hanska 2016, 39). Niinpä varhaisen eläkkeelle siirtymisen estäminen ja tarve jatkaa työssä entistä pidempään nousivat ajankohtaiseksi yhteiskunnalliseksi haasteeksi (Horppu 2007, 20–21; Ikääntymisraportti 2009, 11–16; Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen 2013, 7).

Haasteeseen on vastattu vuosien 2005 ja 2017 työeläkeuudistuksilla. Vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä eläkkeelle siirtymisestä tehtiin aiempaa kannattamattomampaa ja varhaiseläkeväyliä karsittiin poistamalla yksilöllinen varhaiseläke¹ ja työttömyyseläke². Samalla nostettiin osa-aikaeläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajoja³. Työssä jatkamisen kannustimeksi kehitettiin niin sanottu kannustinkarttuma ja eläkeiästä tehtiin joustava 63 ja 68 ikävuoden välillä⁴. Lisäksi eläkekustannusten kasvun rajoittamiseksi otettiin käyttöön vuonna 2010 alkavissa eläkkeissä niin sanottu elinaikakerroin, jonka eläkettä leikkaavan vaikutuksen voi kompensoida jatkamalla työelämässä yli 63 ikävuoden. Kaikkien näiden uudistusten tavoitteina oli myöhentää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 2–3 vuodella ja sopeuttaa eläkejärjestelmä keskimääräisen elinajan kasvuun ja taloudellisiin mahdollisuuksiin. (Esim. Hakola & Määttänen 2007, 12–15; Uusitalo & Nivalainen, 2013, 18–19; ks. lisää ETK Vuoden 2005 työeläkeuudistus.)

2000-luvun ensimmäisen kymmenyksen lähestyessä loppua eläkkeiden rahoitusta koskevan huolen rinnalle nousi huoli ikäsidonnaisten palvelumenojen julkisesta rahoittamisesta. Alettiin puhua kestävyysvajeesta (Muhonen & Hanska 2016,

¹ Yksilölliseen varhaiseläkkeeseen olivat oikeutettuja enää vain ennen vuotta 1944 syntyneet palkansaajat ja yrittäjät sekä määrätyn edellytyksin myös vuosina 1944–1947 syntyneet kuntatyöntekijät. Eläkelajin poistuksessa säädettiin mahdollisuudesta myöntää työkyvyttömyyseläke 60 vuotta täyttäneille samoin kriteerein kuin aikanaan yksilöllinen varhaiseläke.

² Työttömyyseläke lakkasi vuonna 1950 tai sen jälkeen syntyneiltä. Työttömyyseläkkeen tilalla alettiin maksaa työttömyyspäivärahaa, ns. lisäpäiviä tiettyjen ehtojen (mm. 59 vuoden ikä ja viiden vuoden työhistoria viiden-toista edeltävän vuoden aikana) täyttyessä.

³ Osa-aikaeläkkeen alaikärajaksi tuli vuonna 1947 ja sen jälkeen syntyneillä 58 vuotta, ja heitä koskien muutuiivat myös vanhuuseläkekertymän ansion alenemaa koskevat säännöt. Vuonna 1946 ja sitä ennen syntyneillä alaikäraja oli 56 vuotta, ja ansion aleneman karttumisprosentti säilyi entisellään. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle saattoi uudistuksen jälkeen jäädä 62-vuotiaana, vaikkakin ikärajan osalta oli vielä eroja julkisen ja yksityisen puolen välillä.

⁴ Uudistuksen jälkeen vähentämättömän vanhuuseläkkeen sai 60 vuoden iässä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle pääsi 62-vuotiaana (ennen uudistusta ikärajat olivat 65 vuotta ja 60 vuotta).

39; myös Oksanen 2014, 1). Kun vuonna 2008 alkanut laaja kansainvälinen talouskriisi pitkittyi ja heikensi julkisen talouden rahoitusta, huoli tulevien menojen rahoittamisesta on tullut todeksi. Koska eläkkeet ovat julkisen vallan suurin yksittäinen menoerä, kestävyysvajeen ja väestön ikääntymisen nähdään liittyvän vahvasti toisiinsa. Eliniän nousu aiheuttaa eläkemenoihin merkittävän nousupaineen, mistä syystä eläkeiän nostaminen entisestään on nähty yhtenä ratkaisuna kestävyysvajeen ongelmaan. (Oksanen 2014, 1–2, 76–77.) Vaikka keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää ja keskimääräistä työmarkkinoilta poistumisikää oli vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen onnistuttu nostamaan jonkin verran (esim. Hakola & Määttänen 2007, 9–10, 46; Uusitalo & Nivalainen 2013, 55–56), vaikutukset arvioitiin riittämättömiksi.

Julkisen talouden ongelmien edelleen syventyessä neuvottelut keskimääräisen eläkkeelle siirtymisiän myöhentämiseksi ja työurien pidentämiseksi aloitettiin uudelleen vuonna 2010. Neuvottelut johtivat lopulta uuteen sopimukseen työeläketurvan muutoksista, jotka tulivat voimaan vuoden 2017 alussa. Tässä uudistuksessa vanhuuseläkeikä nostettiin 63 vuodesta kolmella kuukaudella vuodessa siten, että vuonna 2027 eläkeikä on 65 vuotta. Uudet ikäraajat koskevat vuoden 1954 jälkeen syntyneitä. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden eläkeikäraja kytkettiin elinajan keskimääräiseen kehitykseen vuodesta 2030 alkaen. Muita vuoden 2017 työeläkeuudistuksen muutoksia ovat muun muassa kannustinkarttuman korvaaminen lykkäyskorotuksella⁵ sekä osa-aikaeläkkeen tilalle tullut osittainen varhennettu vanhuuseläke⁶. Eläkettä alkaa kertyä uuden eläkeuudistuksen myötä jo 17-vuotiaana tehdystä työstä. Lisäksi uudistus tarjoaa pitkän työuran raskaissa töissä tehneille mahdollisuuden päästä niin sanotulle työuraeläkkeelle⁷ 63 vuoden iässä. (Työeläke.fi/Eläkeuudistus on voimassa...)

Uusi ikäsopimus

Työssä jatkamisen edistämiseksi tehdyt toimet ovat edellyttäneet laaja-alaista yhteisymmärrystä, jota Raija Julkunen ja Anna Pärnänen (2005, 15, 241) ovat kutsuneet uudeksi ikäsopimukseksi tai ikääntyville tarjottavaksi uudeksi yhteiskuntasopimukseksi (myös Phillipson 2002; Julkunen 2008b, 58). Sopimuksen taustalla olevan uuden ikäpolitiikan esimerkkeinä voidaan Suomessa pitää ikääntyvien työllistymisedellytyksiä selvittäneen Ikäkomitean mietintöä vuodelta 1996 ja komitean työtä vuosina 1998–2002 jatkanutta Kansallista ikäohjelmaa, joka erilaisten hankkeiden nimissä pyrki parantamaan ikääntyvien työnteekijöiden työllisyyttä (Julkunen & Pärnänen 2005, 239; Ilmarinen 2006, 25–29).

⁵ Lykkäyskorotus palkitsee työuran jatkamisesta yli oman vanhuuseläkeiän. Jos eläkettä ei ota maksuun heti vanhuuseläkeiän alarajalla, eläkkeeseensä saa 0,4 prosenttia lykkäyskorotuksen jokaiselta kuukaudelta eli 4,8 prosenttia vuodessa.

⁶ Osittainen vanhuuseläke on mahdollinen kaikille 61-vuotiaille ja tätä vanhemmille. Kertyneestä eläkkeestä voi ottaa maksuun joko neljänneksen (25 %) tai puolet (50 %). Varhentaminen pienentää nostettua eläkeosaa 0,4 prosenttia kuukaudessa eli 4,8 prosenttia vuodessa.

⁷ Työuraeläkkeen edellytys on pitkä työhistoria rasittuneisuutta ja kuluneisuutta aiheuttavassa työssä ja että työkyky on heikentynyt.

Kun suuret ikäluokat alkoivat lähettää eläkeikää, havahduttiin huomaamaan, että varhainen eläköityminen oli tulossa yhteiskunnalle kalliiksi ja johtamassa työvoiman haaskaukseen. Yhtenä syypäänä nähtiin vuosina 1986–1989 käyttöön otetut ja suuren suosion saaneet varhaiseläkeväylät kuten esimerkiksi työttömyyseläke ja yksilöllinen varhaiseläke. Työstä poistumisväylien tukkimiseksi niiden ehtoja kiristettiin. Aikaisempi sosiaalisia riskejä ja menetyksiä (työttömyyttä ja työkyvyttömyyttä) kompensoiva politiikka alkoi saada rinnalleen pitkää työurasta palkitsemisen. Koska pääpaino vuosien 2005 ja 2017 eläkeuudistuksissa ei enää ole ollut eläketurvan parantamisessa vaan eläkepolitiikan sovittamisessa taloudellisiin mahdollisuuksiin ja väestöllisiin muutoksiin, voidaan puhua jopa ikäpolitiikan täyskäännöksestä. (Julkunen & Pärnänen 2005, 33–40; Julkunen 2008b, 58–60.)

Ikäpolitiikan täyskäännös on edellyttänyt yhteiskuntapoliittista yhteisymmärrystä, joskin painotukset ovat olleet jossain määrin erilaisia muun muassa politiikan tekijöiden ja työmarkkinajärjestöjen keskuudessa (Julkunen & Pärnänen 2005, 241–242). Ylätason toimijoiden yksimielisyyttä voidaan pitää niin sanottuna ”suurena” ikäpolitiikkana, koska se ilmaisee julkisessa keskustelussa valtiovallan tahtotilaa (vrt. Paananen 1999, 37). Se on ilmaistu eläkepolitiikkaa ja työurien pidentämistä koskevassa julkisessa keskustelussa yksiselitteisesti ja painokkaasti.

Pelkkä ylätason toimijoiden tahto ja yhteisymmärrys eivät kuitenkaan yksin riitä, kuten Julkunen ja Pärnänen (2005, 15–16) toteavat. Jotta ikäsopimus toteutuisi mahdollisimman laaja-alaisesti, se tulisi hyväksyä myös ruohonjuuritasolla eli ikääntyvien itsensä ja heidän työnantajiansa keskuudessa (mt., 242). Ratkaisevaa on ”pieni” ikäpolitiikka, koska työnantajat ja työntekijät viime kädessä toimeenpanevat ”suuren” ikäpolitiikan päämääriä (vrt. Paananen 1999, 105, 127). Ikäsopimuksen realisoitumisen erityinen haaste on siinä, haluavatko ikääntyneet itse jatkaa työssä aikaisempaa pitempään. Kiinnostavaa onkin selvittää missä määrin ja millä tavoin yksilön jatkamispäätös syntyy subjektiivisen kokemuksen, käytännön odotusten ja sitouttavien rakenteiden välitilassa (vrt. Grenier 2012, 195–196).

Tutkimusaiheesta kiinnostuminen

Kiinnostukseni tutkimusaiheeseen syntyi työssäni saadun ammatillisen näkökulman sekä asiasta käydyn julkisen keskustelun kautta. Olen toiminut vuodesta 2007 alkaen työeläkelaitoksessa työkyvyttömyyseläkeratkaisijana ja pari vuotta myös ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijana. Työeläkelaitoksen rooli työssä jatkamistavoitteen toteuttamisessa on siten avautunut minulle niin henkilö- kuin työnantaja-asiakkaidenkin kanssa asioidessani. Seurattuani aiheesta käytyä julkista keskustelua huomasin, ettei ikääntyneiden ääni siinä paljon kuulu. Ikääntyneiden työntekijöiden ajatukset ja kokemukset työnteon jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä ovat olleet seurattavissa lähinnä mielipidekirjoituksissa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuoda heidän ääntään enemmän esille ja selvittää, mitä he ajattelevat esimerkiksi työurien pidentämistavoitteesta.

Ikääntyneiden työntekijöiden äänen tavoittaakseni lähestyin heitä kirjoituspyynnöllä. Sain sen avulla 164 kohderyhmäni jäsentä kirjoittamaan omista kokemuksistaan ja näkemyksistään. Heistä joillekin tein täydentäviä teemahaastatteluja. Keräsin tutkimusaineistoni syksyn 2011 ja kesän 2013 välisenä aikana. Tuolloin vuoden 2005 eläkeuudistuksen muutokset olivat jo alkaneet konkretisoitua. Tiedossa oli myös se, että uusia eläkejärjestelmän muutoksia oli edelleen odotettavissa. Työurien pidentämiseen liittyvä keskustelu oli kiihtynyt helmikuussa 2009 valtioneuvoston esitettyä, että eläkeikää nostetaan asteittain 65 ikävuoteen. Vaikka työmarkkinajärjestöt ja julkinen mielipide olivat ensi alkuun olleet voimakkaasti asiaa vastaan, jo vajaa kuukausi esityksen jälkeen oli syntynyt valtioneuvoston ja työmarkkinajärjestöjen kesken yhteisymmärrys työurien pidentämistä koskevien valmistelujen aloittamisesta. Asetettiin työryhmiä (ns. Rantalan ryhmä, Ahtelan ryhmä ja Työurat-ryhmä) valmistelemaan linjauksia, joilla nostettaisiin 25-vuotiaan eläkkeelle siirtymisiään odotetta (59,4v) kolmella vuodella (62,4v) vuoteen 2025 mennessä (perustuu ETK:n laskelmiin; ks. Uusitalo & Nivalainen 2013, 21–22; myös Ehdotuksia työurien pidentämiseksi 2010, 3).

Työurien pidentämiseen tähtäävät ehdotukset olivat aineiston keruuta edeltävänä aikana paljon esillä mediassa. Kevään 2011 eduskuntavaaleissa kansanedustajaehdokkaat olivat ilmaisseet julkisuudessa oman kantansa työurien pidentämiskeinoihin, ja lehtikirjoituksissa siitä keskusteltiin. Aihe oli esillä niin ikään myös kevään 2012 presidentin vaaleja edeltävissä ehdokashaastatteluissa. Aineiston keruun päättyessä kesällä 2013 työmarkkinoiden keskusjärjestöt eivät vielä olleet päässeet yhteisymmärrykseen työeläketurvaan tehtävistä muutosehdotuksista. Lopullinen sopu syntyi syyskuussa 2014. Hallituksen syyskuussa 2015 antama esitys työeläkeuudistuksesta hyväksyttiin eduskunnassa lähes yksimielisesti marraskuussa 2015. Aluksi hyvinkin erimielisiä kannanottoja seurannut yksimielisyys oli hämmästyttävä. Se pani kysymään, oliko myös kansalaismielipide muuttunut.

Termistön valinnasta

Osoitin kirjoituspyyntöni yli 50-vuotiaille työntekijöille. Koska en kirjoituspyynnössäni rajannut vastaajien yläikärajaa, vanhimmat kirjoittajat ovat pitkälti yli 70-vuotiaita. Vastaajien ikähaarukka on leveä, mikä pani pohtimaan, miten tutkimukseni kohderyhmän nimeäisin. Sanavalinnat ovat aina tärkeitä, erityisesti vanheneamiseen ja ikääntymiseen liittyvät termit herättävät tunteita (esim. Vaahtio 2002, 113–114; Julkunen 2008c, 18; Horppu 2007, 21). Lainsäädännössä ja työhallinnon käytännöissä 45–54-vuotiaista puhutaan ikääntyvinä työntekijöinä ja yli 55-vuotiaista ikääntyneinä työntekijöinä (WHO:n määritelmä, ks. KM 1996; Ilmarinen 2006, 60; Ikäohjelman monet kasvot 2002). Ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden asemesta on puhuttu myös varttuneista (Viitasalo 2014, 129–130 ja 2015, 20–21) sekä vanhemmista (Vaahtio 2002, 114) ja keski-ikäisistä työntekijöistä (Julkunen 2003, 50).

Vaikka työhallinnon ”ikääntynyt työntekijä” on määritelmänä sopimuksenvaarainen, tutuksi tulleenä käsite on käyttökelpoinen myös tässä tutkimuksessa. Pää-

dyin yksiselitteisyyden vuoksi nimeämään tutkittavani ikääntyneiksi työntekijöiksi, vaikka kaikki eivät tutkimusajankohtana olleet edes työelämässä. Eläkkeelle jo jääneet kuitenkin muistelivat niitä aikoja, jolloin he olivat olleet ikääntyneitä työntekijöitä. Kutsun myös alle 55-vuotiaita ikääntyneiksi työntekijöiksi. Toistoa välttääkseni kutsun kohderyhmääni tilannekohtaisesti myös työelämän vanhimaksi sukupolveksi sekä viitatessani siihen, että aineistoni muodostuu heidän selonteostaan, myös kirjoittajiksi, vastaajiksi, informanteiksi ja haastateltaviksi. Ikääntymistä ja vanhenemista käytän toistensa synonyymeinä, vaikka joskus nämäkin termit erotetaan toisistaan. Ikääntymisellä tarkoitetaan usein kronologista ikääntymistä, kun taas vanhenemisellä viitataan yksilölliseen vanhenemisen prosessiin (Ilmarinen 2006, 60–61). Tutkimuksessani erottelu ei ole olennainen.

2.2 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kuten sanoin, työurien pidentämistä koskevassa julkisessa tavoitekeskustelussa ei ikääntyneiden oma ääni juuri kuulu. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä heidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan, tarkastella sitä, millaista vastakäikua ”ylhäältä” annettu työurien pidentämisen tavoite heidän keskuudessaan saa. Onko yhteisymmärrys eläkkeelle siirtymisiän nostamisesta kulkeutunut myös yksilötasolle? Koska on ilmeistä, ettei ikääntyneistä työntekijöistä voida puhua yhtenä joukkona, tarkastelen heidän mielteitään muun muassa suhteessa työhön ja työhistoriaan.

Aktiivista ja tuottavaa ikääntymistä koskevan tavoitekeskustelun kääntöpuolella on niin sanottu taakatulkinta, jossa väestön vanheneminen nähdään suurena yhteiskunnallisena ongelmana (Karisto & Kontinen 2004, 11; myös Palmore 1999, 63). Tällaisetkin ajatusmallit tunkevat läpi myös työn jatkamista koskevaan keskusteluun. Ei-aktiivisten vanhusten pelätään syöksevän kansantalouden kurimukseen, jos eläkkeelle liuetaan liian aikaisin. Toisaalta työssään jatkavat ikääntyneet voidaan nähdä esteenä nuorempien sukupolvien siirtymiselle työelämään, mikä sekin syyllistää ikääntyviä ihmisiä ja saa heidät näyttämään yhteiskuntapoliittisista tavoitteista poikkeavilta oman edun tavoittelijoilta.

Tutkimuksessa ei lähtökohtaisesti argumentoida työssä pysymisen tai työstä poistumisen puolesta, eikä siinä sinänsä oteta kantaa uuteen ikäsopimukseen – työssä jatkamisen tavoitteeseen. Kannanottamisen sijaan esittelen tutkimuksessa työssä pysymistä ja työstä poistumista erilaisina tilanteellisina ja kokemuksellisinä ratkaisuin.

Tutkimusprosessin aikana tutkimuskysymykset ovat hioutuneet ja tarkentuneet. Lähtökohtaisesti olin kiinnostunut siitä, miten ikääntyneet kokevat työurien pidentämistavoitteen yksilötasolla. Halusin myös selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat tai ovat vaikuttaneet juuri heidän tekemiinsä ratkaisuihin työssä jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen osalta. Myös se, missä määrin ikääntyneet kokevat tai ovat kokeneet työssä jatkamisen omana valintanaan, on kiinnostanut minua tutkimuksen suunnittelusta alkaen. Kirjoituspyynnössäni en kuitenkaan esittänyt alustavia

tutkimuskysymyksiäni näin suoraan, vaan esitin kohderyhmälle pikemminkin kysymyksiä, jotka houkuttelisivat heitä kirjoittamaan. Kysyin vastaajilta sitä, mitkä asiat vaikuttavat tai vaikuttivat heidän omalla kohdallaan työssä jatkamiseen tai eläkkeelle siirtymiseen, miten he kuvailevat omaa työkykyään ja työssä viihtymistään sekä sitä, millaisena vaihtoehtona he itse kokevat tai olivat kokeneet työssä jatkamisen.

Tutkimuskysymykset löysivät lopullisen muotonsa siinä vaiheessa, kun koko aineisto oli kasassa ja olin päässyt syventymään siihen. Aineiston ensimmäiset luentakerrat paljastivat, että julkinen työurien pidentämistavoite oli ilmeisen hyvin tiedostettu vastaajien keskuudessa. Lisäksi aineisto antoi vihiä siitä, että suunniteltuihin ja tehtyihin ratkaisuihin liittyi tavoitteellisuuden ja valinnaisuuden ohella myös paljon erilaisia sitoumuksia ja velvoitteita. Tässä vaiheessa tutkimuskysymykseni muotoutuivat seuraavaan tiiviiseen muotoon:

1. Miten ikääntyneet itse kokevat uuden ikäpolitiikan mukaisen työurien pidentämistavoitteen?
2. Millaista valinnaisuutta ja sidoksellisuutta työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyy?

Aineistoni vastaa molempiin tutkimuskysymyksiin, vaikka informanttini eivät kovin vuolaasti ota kantaa uuteen ikäpolitiikkaan ja työurien pidentämistavoitteisiin. Enemmän he kertovat kaikesta siitä sidoksellisuudesta, jota työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyy. Tämä tarkoittaa sitä, että keskityn käytännössä enemmän toiseen tutkimuskysymykseen, mutta siihen vastatessani tulen vastanneeksi myös ensimmäiseen kysymykseen.

3 PAIKANNUS TUTKIMUSKENTTÄÄN

Tässä luvussa paikannan tutkimukseni ikä- ja elämänkulututkimuksen sekä työ-elämäntutkimuksen leikkauskohtaan. Sidon nämä kaksi erillistä tutkimusaluetta toisiinsa kohdentamalla tarkasteluni ikään ja ikääntyneisiin työelämässä. Kutsun muodostunutta kokonaisuutta tutkimuksen prototeoriaksi, jolla tarkoitan jo olemassa olevaan tutkimuskirjallisuuteen perustuvaa näkökulmaa. Se tarjoaa raamit tutkimusilmiöön, sen analyysiin ja tulkintaan, mutta siihen voi Stefan Timmermansin ja Iddo Tavoryn (2014, 41) mukaan liittyä myös vaara, että se rajaa tutkijan mahdollisuuksia tai uskallusta analysoida ja tulkita tutkimusaineistoa aiemmasta poikkeavalla tavalla.

Kaikki kolme prototeoriaani lukeutuvaa tutkimusaluetta ovat laajoja kokonaisuuksia, jotka tarkastelussani limittyvät toisiinsa. Keskityn tutkimuskirjallisuutta esitellessäni tutkimuskysymysteni ja ikääntyneiden työntekijöiden kokemusten kannalta merkityksellisimpien keskustelunavausten ja tutkimustulosten esittämiseen.

3.1 IKÄ- JA ELÄMÄNKULKUTUTKIMUS

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat ikääntyneet työntekijät. Heidän kokemustensa tarkasteluun luontevan näkökulman tarjoaa ikä- ja elämänkulututkimus, jota esittelen tässä luvussa. Luvun alussa esittelen lyhyesti erilaisia ikämääritelmiä. Sen jälkeen käyn läpi elämänkulkua ja sen mahdollistamaa tapaa tarkastella ikääntymistä. Viittaan tässä yhteydessä myös eri ikävaiheisiin liittyviin sosiaalisiin rooleihin. Ikävaiheista tarkastelen lähemmin keski-ikää ja niin sanottua kolmatta ikää. Nostan esiin myös iän kokemuksellisuuden ja siitä kertomisen.

3.1.1 IÄSTÄ, ELÄMÄNKULUSTA, IKÄROOLEISTA

Iän määrittelyjä

Iän tarkastelussa erotetaan usein yksilöllinen, ruumiillinen ja kokemuksellinen ikä kulttuurisesti, yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti määräytyneestä ikäkäsityksestä (esim. Kangas 1998, 140–142; Rantamaa 2001, 52). Erottelu näkyy myös iän moninaisissa määrittelytavoissa (esim. Laslett 1989, 24–27; Aapola 1999, 227–252; Rantamaa 2001, 51–64), joista esittelen seuraavaksi kaikkein tärkeimmät tutkimukseni kannalta.

Tutuin iän määritelmä on kronologinen ikä eli kalenteri-ikä. Se lasketaan syntymähetkestä ja ilmaistaan vuosina, kuukausina ja päivinä. Kronologiseen ikään liittyy luokitteluja, joita pidetään normaaleina, luonnollisina ja yhteiskunnallisen järjestyksen kannalta välttämättöminä. (Esim. Aapola 1999, 227–229; Rantamaa 2001, 52–54.) Kronologinen ikä on osa yhteiskunnassa vallitsevaa sosiaalista järjestystä ja sen perusteella määritellään yksilöiden asemaa yhteiskunnan jäsenenä

(Laslett 1989, 26; Tikka 1994, 86). Yksilön ikä määrittää hänen suhteensa eri instituutioihin sekä niihin sisältyvät oikeudet ja velvollisuudet (Rantamaa 2001, 53). Hyviä esimerkkejä tästä ovat täysi-ikäisyys ja eläkeikä. Voidaankin sanoa, että vaikka ikä muuttuu koko ajan, se kuitenkin on sosiaalinen merkittäjä, joka asemoi yksilön yhteiskuntaan sukupuolen tai sosiaaliluokan tavoin (Karisto 2016).

Biologinen ikä liittyy fyysisiin ja fysiologisiin muutoksiin, joita yksilössä tapahtuu hänen vanhetessaan. Sitä määritellään ja arvioidaan elimistön kunnon, toimintakyvyn ja ulkonäön perusteella. (Laslett 1989, 25; Tikka 1994, 87; Rantamaa 2001, 55–56.) Biologiseen vanhenemiseen liittyviä yksilöllisiä kokemuksia ja tuntemuksia korostaessa voidaan käyttää ruumiillisen iän käsitettä (Aapola 1999, 240–244). Paula Rantamaa (2001, 55, 63–64) ja Raija Julkunen (2003, 78–84) huomauttavat, että vaikka ihminen kokee ikänsä ja ikääntymisensä ruumiin kautta, ruumiilliset merkit iästä ja niihin perustuvat ikäarviot eivät välttämättä vastaa hänen henkilökohtaista, sisäistä ikäkokemustaan. Tätä ihmisen itsensä kokemaa ikää voidaan kuvata kokemuksellisen tai subjektiivisen iän käsitteellä, ja se vaikuttaa hänen elämäntapaansa ja tavoitteisiinsa. Koska ikä toisaalta tuntuu eri tilanteissa ja eri konteksteissa erilaiselta, Julkunen (2003, 70, 80) mukaan myös iän kokemuksenkin voidaan ymmärtää muuttuvan koko ajan.

Psykologinen ikä liittyy psyykkisen kehityksen eri vaiheisiin. Rantamaan (2001, 56–58) mukaan psykologiseen ikään pohjautuvat niin sanotut psykologiset kehitysteoriat erottelevat (erityisesti lapsuudessa ja nuoruudessa) erilaisia kehitysvaihteita, jotka luovat normeja yksilön kasvulle ja kehittymiselle. Psykologiset kehitysteoriat ovat vaikuttaneet kulttuuristen ikämerkitysten muotoutumiseen tietynlaisiksi. Koska käsitykset ja tiedot yksilön kehityksestä sekä kehitysvaiheille annetut merkitykset vaihtelevat aikakausittain, kulttuureittain ja yhteiskunnittain, voidaan ikäkäsitettä ja käsityksiä iästä tarkastella sosiaalisissa käytännöissä jatkuvasti uusinnettavina sosiaalisina konstruktioina. Sosiaalisella iällä sen sijaan viitataan yksilöiden elämänvaiheisiin tai yksilön/ryhmän sosiaaliseen asemaan yhteiskunnassa (Rantamaa 2001, 58). Sosiaalisen iän kautta ihmisille annetaan identiteetti ja asetetaan heidät erilaisiin valta- ja auktoriteettisuhteisiin (Julkunen 2003, 67). Sosiaalisia ikiä voi olla samanaikaisesti monta (nuori äiti, vanha opiskelija) (myös Levinson ym. 1978, 209–210). Ne joko vastaavat hänen kronologista ikäänsä tai poikkeavat siitä. Sosiaalinen ikä tulee näkyväksi erityisesti tilanteissa, joissa yksilö poikkeaa sosiaalisen iän koodistosta. (Tikka 1994, 89.)

Elämänkulku

Yleisimmin elämän etenemistä kuvataan elämänkulun käsitteen (*life course*) avulla. Se korostaa elämän ajallisuutta ja siirtymiä. Marjatta Marinin (2001b, 28–29) mukaan elämänkulku mahdollistaa ajatuksen, että elämässä voi joskus palata taaksepäin ja ”kokea” tietyt elämänvaiheet uudelleen, vaikkakin eri tavoin. Hän näkee, että käsitteenä elämänkulku ilmentää elämän kokemuksellisuutta ja ainutlaatuisuutta mielekkäämmin kuin elämänkaari-käsite (*life cycle*), jonka avulla ihmiselämään kuuluvia eri kehitysvaihteita tarkastellaan usein elämänkaaren alkuvaiheen nousua ja loppuvaiheen laskua kuvaavalla kaarella.

Elämänkulku esitetään yleensä eri vaiheista tai jaksoista muodostuvana kokonaisuutena. Elämänkulkua vaiheistavat eli rakenteistavat erilaiset elämäntapahtumat (*life events*), jotka ovat yksittäisiä merkityksellisiä episodeja ja laajempia murroksia. Elämäntapahtumat voivat olla normatiivisia ja odotettuja (esim. koulun aloittaminen), ei-normatiivisia ja odottamattomia (esim. lottovoitto, sairastuminen) tai ne voivat syntyä konkreettisesti suhteessa toimintaympäristöön ja toisiin ihmisiin (esim. työttömyys, avioero). (Elder 1985b, 32; Marin 2001b, 34.) Kun elämäntapahtumat ovat niin merkityksellisiä ja voimallisia, että ne suuntaavat yksilön elämänkulkua uudella tavalla, puhutaan elämänkulun käännekohdista (*turning point*) (Elder 1985b, 35). Tällainen elämänkulkua uudelleen suuntaava tapahtuma voi olla esimerkiksi oma tai läheisen sairastuminen.

Elämänkulun vaiheistamisesta on esitetty erilaisia malleja. Yleisimmin elämänkulku kuvataan nelivaiheisena. Tällöin se voidaan jakaa esimerkiksi lapsuuteen, nuoruuteen ja aikuisuuteen, aikuisuuteen ja vanhuuteen (esim. Rantamaa 2001, 61; Marin 2001b, 44) tai aikuisiän erityisyyttä painottaen vaihtoehtoisesti lapsuuteen ja nuoruuteen, varhaiseen aikuisuuteen, keski-aikuisuuteen ja myöhäsaikuisuuteen (Levinson ym. 1978, 28–29). Elämänvaiheiden nelijakoon on päätenyt myös Peter Laslett (1989), joka on nimennyt elämänvaiheet yksinkertaisemmin ensimmäiseksi, toiseksi, kolmanneksi ja neljänneksi iäksi tehden niiden välille eroa kullekin ikävaiheelle tyypillisten piirteiden avulla. Ensimmäisen iän ajanjaksoa (0–25v) Laslett kuvaa riippuvuuden, sosialisaaion ja koulutuksen jaksoksi. Toista ikää, joka Laslettin mukaan kestää yleensä koko työelämän ajan, hän pitää kypsyyden, itsenäisyyden ja perhe- sekä sosiaalisten vastuiden jaksena (reproduktion aikana). Kolmannella iällä Laslett tarkoittaa vastuista vapaata ajanjaksoa, jonka katsotaan usein alkavan eläkkeelle siirtyessä. Neljännellä iällä Laslett viittaa vanhuuteen, jota luonnehtivat usein raihnaisuus, riippuvuus muista ihmisistä ja kuolema. (Laslett 1989, 144–153.) Luvussa 3.1.2 esittelen tarkemmin kolmatta ikää, joka elämänvaiheena on ajankohtainen monella kirjoituspyyntöni vastanneella ikääntyneellä.

Kun elämänkulussa halutaan korostaa erityisesti työn merkityksellisyyttä, elämänkulku esitetään kolmivaiheisena (*tripartition*) Martin Kohlin tapaan (1986 sit. Kohli 2007, 255). Tällöin elämänkulku vaiheistetaan nuoruuteen, keski-ikään ja vanhuuteen, ja niitä jokaista peilataan suhteessa työelämään. Kolmivaiheisessa mallinnuksessa ensimmäinen vaihe eli lapsuus ja nuoruus on aika, jolloin valmistaudutaan työelämään kouluttautumisen kautta. Toista vaihetta eli keski-ikää määrittää pääosin aktiivinen osallisuus työelämään. Tähän ajanjaksoon liittyy taloudellisen tuottavuuden ohella myös ajatus väestön reproduktiosta, perheen perustamisesta. Kolmas vaihe eli vanhuus sen sijaan määrittyy työelämän jälkeisenä vaiheena. (Kohli 2007, 259–262.) Malli korostaa instituutioiden – tässä yhteydessä työelämän ja työmarkkinoiden – voimaa muokata yksilöiden elämänkulkua yhdenmukaiseksi, vaikkakin tätä kolmivaiheista elämänkulkumallia haastavina elämäntapahtumina voidaan nähdä esimerkiksi työttömyys, aikuisikään ajoittuvat pitkät koulutukset tai työkyvyttömyys (Giele 1998, 234).

Elämäntapahtumien lisäksi elämänvaiheiden jaksottumisen yhteydessä puhutaan siirtymistä eli transitoista (*transitions*) (Marin 2001b, 32). Amanda Grenierin (2012, 5) mukaan ne ilmentävät elämänkulussa jatkuvuuden ja muutoksen välistä suhdetta. Kuten elämäntapahtumat, myös siirtymävaiheet voivat olla odotettuja, mutta myös yllättävien elämäntapahtumien käynnistämiä jännitteisiä vaiheita ihmisen elämänkulussa. Psykologisissa kehitysteorioissa, kuten Daniel J. Levinsonin ym. elämänstruktuuriteoriassa (1978) ja Erik H. Eriksonin kehitysteoriassa (1963), siirtymiin nähdään liittyvän aina kriisiytymisen mahdollisuus. Marin (2001b, 33) näkee teorioiden yhtäläisyytenä niiden taustalla olevan käsityksen siitä, että ihmisessä itsessään tai hänen ulkopuolellaan tapahtuu iän lisääntyessä jotakin, joka johtaa elämän kriisiytymiseen ja käännekohtiin. Se voi olla halu tai tarve muutokseen (Levinson ym.) tai psykososiaalisen kehityksen vaatima muutos (Erikson). Osa kriiseistä syntyy elämäntapahtumista, kuten eläkkeelle siirtymisestä tai lasten kotoa lähdöstä. (Marin 2001b, 32–33.) En koe tarkoituksellisen tehdä tiukkaa käsitteellistä eroa elämäntapahtuman ja siirtymän välille, mutta yksinkertaistan näiden käsitteiden välisen eron seuraavasti: elämäntapahtumaa (eläkkeikään tuleminen) – joka voi merkitä yksilön elämässä myös kriisiä (työlle omistautuminen ei enää mahdollista muiden elämänalueiden kustannuksella) – seuraa siirtymävaihe (työn jättäminen), joka johtaa uuteen vaiheeseen elämänkulussa (eläkkeellä olemiseen) (ks. myös Elder 1985b, 32). Muita eläkkeelle jäämiseen rinnastettavia elämänkulkua jaksottavia ja muutosta kuvaavia siirtymiä ovat esimerkiksi kouluun meno, työnteon alkaminen, avioituminen, vanhemmuuden alkaminen ja leskeksi jääminen (Danieslbacka ym. 2013, 18).

Elämänkulkua voidaan tarkastella Janet Gielen ja Glen Elderin (1998) kehittelemän elämänkulkuparadigman avulla. Se korostaa yksilöllisen elämänkulun sidoksellisuutta ympäröivän todellisuuden kanssa. Malli sisältää neljä eri ulottuvuutta: yksilön elämän historiallisen ja maantieteellisen kontekstin, sosiaalisen sidonnaisuuden, toimijuuden ja henkilökohtaisen kontrollin sekä ajoituksen.

Elämänkulkuparadigman ensimmäinen ulottuvuus eli historiallinen ja maantieteellinen konteksti (*location in time and place*) havainnollistaa sitä, että ihmisten elämät sijoittuvat tiettyyn paikkaan ja tiettyyn historialliseen aikaan. Tämä liittyy muun muassa Norman Ryderin (1965) ja Mathilda White Rileyn ym. (Foner ym. 1972, 8–9) ajatukselle syntymäkohortin merkityksestä. Samoihin aikoihin syntyneet jakavat tietyn historiallisen kokemuksen, saman kulttuurin jäsenyyden. (Elder 1985b, 25; Elder & Giele 2009b, 9, 12.) Tämän tutkimuksen kohderyhmässä se näkyy muun muassa ikääntyneiden työntekijöiden samaistumisena suuriin ikäluokkiin ja monien kokemana muuttona maalta kaupunkiin (ks. myös Roos 1988, 27).

Toinen elämänkulkuparadigman ulottuvuus on sosiaalinen sidonnaisuus (*social embeddedness*). Elder ja Giele havainnollistavat tätä puhumalla yhteen kietoutuneista elämistä (*linked lives*). Ihmiset ovat sidoksissa toisiinsa vuorovaikutussuhteiden ja kokemustensa kautta. Sosiaaliset sidoksellisuudet liittyvät läheisesti myös sosiaaliin rooleihin ja niiden muutoksiin. (Elder & Giele 2009b, 9–10, 13.) Ikääntyneiden työntekijöiden elämänkulun voi ymmärtää muokkaantuvan

perheen, ystävien ja työyhteisöjen vaikutuspiirissä. Yksilön pohtiessa omaa ratkaisuaan työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä erilaiset sosiaaliset sidonnaisuudet voivat muodostua hyvinkin merkittäviksi tekijöiksi lopullisen päätöksen kannalta.

Kolmas Elderin ja Gielen mainitsema elämänkulun periaate on toimijuus (*human agency*), johon liittyy olennaisella tavalla myös henkilökohtainen kontrolli. Toimijuus viittaa näkyvään tekemiseen ja aktiiviseen valintaan, mutta toimijuudessa voi olla kyse myös normien noudattamisesta ja kulttuurisesti rutinoituneesta tekemisestä, niin sanotusta tottuneisuudesta ja tapaisuudesta (esim. Vaattovaara 2015, 76–79). Kun ihmiset rakentavat elämänkulkuaan asettamalla tavoitteita ja tekemällä valintoja, he tekevät sen tiettyjen yhteiskunnallisten olosuhteiden ja reunaehtojen vallitessa (Elder & Giele 2009b, 10). Yksilön toimijuus näkyy työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevissa pohdinnoissa siten, että ikääntyneet työntekijät pohtivat omaa tilannettaan paitsi oman elämän- ja työhistoriansa valossa, myös esimerkiksi vallitsevan työllisyystilanteen ja yleisen asenneilmaston säätelemien reunaehtojen ja signaalien kautta. Tällöin ymmärrys omista mahdollisuuksista ja vaihtoehtoista tai oman tilanteen vaihtoehdottomuudesta ohjaavat osaltaan yksilön toimijuutta.

Elämänkulkuparadigman neljäs ulottuvuus on ajoitus (*timing*). Tällä tarkoitetaan ensinnäkin sitä, että yksilöllinen elämänkulku määräytyy ajan ja ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta. Yhteiskunnalliset instituutiot kuten koulutus tai eläke järjestävät ajallisesti elämänkulkua sekä kronologisoivat elämäntapahtumia. (Elder & Giele 2009b, 10.) Voidsaankin sanoa, että vanhuuseläkeikä ”ajastaa” paitsi työstä poistumista, myös uuden elämänvaiheen alkamista. Ymmärrys ajoituksesta edellä kuvatuslaisena ajallisena reunaehtona liittyy läheisesti kahteen aiemmin mainittuun elämänkulkuparadigman ulottuvuuteen. Sen sijaan elämäntapahtumien ajoittuminen yksilön elämänkulussa, avaa aivan uudenlaisen näkökulman. Mallin mukaan elämäntapahtumien, siirtymien tai käännekohtien ajoittumisella ihmisen elämänkulussa onkin merkittävä vaikutus siihen, millaisena yksilö kokee ne. (Elder & Giele 2009b, 14–15.) Jos työstä poistuminen esimerkiksi työttömyyden tai työkyvyttömyyden vuoksi tapahtuu ”ennenaikaisesti”, ennen vanhuuseläkeiän täyttämistä, työelämän ulkopuolelle jäämisellä voi olla merkittävä vaikutus paitsi sille, millaisen merkityksen yksilö antaa tapahtuneelle osana elämänkulkuaan, myös hänen psyykkiselle hyvinvoinnilleen ja identiteetilleen (McLanahan & Sørensen 1985, 220, 233–234).

Elämänkulkuun liittyvät ikäroolit ja normit

Edellä luetteleman elämänkulkuparadigman ulottuvuudet vihjailivat jo siitä, että elämänkulun vaiheita ja siirtymiä voidaan lähestyä sosiaalisen iän näkökulmasta. Ikä ja ikävaihe määrää, jakaa ja kerrotaa yksilön elämää ja siihen kuuluvia sosiaalisia rooleja (ks. ikäkerrostumamalli Riley ym. 1972; Foner ym. 1972, 6–8; ks. myös Rantamaa 2001, 78–84). Ikään kytkeytyy myös rooliodotuksia, jotka määrittelevät sitä, millaiset toiminnot kuuluvat ja sopivat eri-ikäisille. Kyse on toisin sanoen ”ikäsoivan” käytöksen luonnehtimisesta kuten esimerkiksi siitä, missä iässä on

sopivaa tulla vanhemmaksi, käyttää minihametta tai olla eläkeläinen. (Esim. Rantamaa 2001, 59–60, 81–83; Jyrkämä 2001, 274; Ojala 2010, 56–57.) Rantamaa (2001, 65, 72–74) esittää, että kronologiseen ikään liittyvät luokittelut myös uudistavat tai vahvistavat ikään liittyviä stereotypioita (myös Julkunen 2008c, 16). Nämä voivat eri tilanteissa joko voimistaa ryhmien sosiaalista yhteenkuuluvuutta tai yksilöiden ulossulkemista. Tässä mielessä ikäryhmän käsite häivyttää ihmisten yksilöllisyyttä ja ikääntymisen moninaisuutta elämänculussa.

Rantamaan mukaan ihminen omaksuu elämänsä aikana, samanaikaisesti, useita erilaisia sosiaalisia rooleja, jotka liittyvät eri elämäncalueisiin. Ne voivat liittyä merkityksellisiin ihmissuhteisiin (puolison, vanhemman, isovanhemman tai lapsen rooli) tai työelämään (työntekijä, eläkeläinen). Lisäksi yksilö voi kokea, että häneen kohdistuu erilaisia odotuksia myös esimerkiksi yhteisönsä jäsenenä (seurakuntalainen), sukupolvensa edustajana (suurien ikäluokkien edustaja) tai yhteiskunnan kansalaisena (palkkatyökansalainen, veronmaksaja). (Rantamaa 2001, 58–59, 80–82.) Riley'ihin ym. (1999, 332) viitaten Rantamaa (2001, 82) huomauttaakin, että jos ihmisen minäkäsitys perustuu vahvasti tiettyihin rooleihin ja niihin liittyviin muiden ihmisten odotuksiin, sosiaalisten roolien menetykset ja muutokset voivat vaikuttaa kielteisesti hänen hyvinvointiinsa ja minäkuvaansa. Seuraus on samansuuntainen kuin kohdattaessa odottamattomia, epämielikkaita elämäntapahtumia tai siirtymiä, joihin ei kykene valmistautumaan tai joiden seurauksia ei kykene kontrolloimaan (McLanahan & Sørensen 1985, 220, 233–236).

Siirtymiä rooleista (vanhemmuus, eläkeläisyys) toisiin ja tietyissä ikärooleissa (aikuisuus, vanhuus) toimimista säätelevät erilaiset ikänormit. Nämä omaksutaan osana kulttuuria ja niihin sosiaalistutaan lapsuudesta lähtien. (Foner ym. 1972, 11; Rantamaa 2001, 60; Atchley 2000, 138.) Bernice L. Neugartenin ym. (1965, 711) mukaan kyse on eräänlaisista kulttuurisiin käytäntöihin sisään kudotusta verkosta, ikänormistosta, joka vuorovaikutusta ja odotuksia ohjaamalla muodostaa ikään kuin ennakkoidun ja käsikirjoitetun aikataulun elämän tärkeille tapahtumille. Tällöin koko elämänculku voidaan ymmärtää varsin normatiivisena ilmiönä, jossa osin julkilausutut ja osin julkilausumattomat ikänormit määrittelevät siirtymien ikäsidonaisuuden lisäksi myös käyttäytymistä, ulkonäköä, itsensä esittämisen tapoja sekä eri-ikäisten ihmisten välistä vuorovaikutusta (myös Atchley 2000, 138–139). Koska ikänormeihin ja -odotuksiin liittyy erilaisia sanktioita, ne toimivat yhteiskunnassa varsin tehokkaana sosiaalisen kontrollin järjestelmänä (Neugarten ym. 1965, 711–713). Osa ikänormeista vahvistetaan jopa lain avulla, kuten esimerkiksi oppivelvollisuuden alkaminen ja päättyminen sekä eläkkeelle siirtyminen (Atchley 2000, 138–139; Rantamaa 2001, 60).

Rantamaa (2001, 59–60, 81–83) näkee ikänormiston vaikuttavuuden sosiaaliin rooleihin siirtymisessä niin voimallisena, että hän puhuu tässä yhteydessä eräänlaisesta sosiaalisesta aikataulusta. Hän esittää, että toisinaan sosiaaliin rooleihin ja positioihin liittyvät ikäodotteet voivat olla niin voimakkaita, että ne dominoivat muita, muun muassa ruumiillisia ja fyysisiä, iän merkkejä. Kokemus omasta iästä ja identiteetistä voi tuntua ongelmalliselta esimerkiksi eläkkeelle siirtyessä,

jos eläkeläisen sosiaaliseen rooliin siirtyminen rinnastetaan vanhuuden alkamiseen ja eläkeläisyys vanhana olemiseen. Kun kronologisen iän tai tietyn elämänvaiheen mukaiseen sosiaaliseen rooliin kohdistuvat odotukset eivät kohtaa yksilön omia tuntemuksia, tavoitteita tai resursseja, voidaan puhua rooliristiriidasta.

Elämänkulun modernisoituminen

Elämänkulun tarkastelussa on tapahtunut muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana. Stephen Hunt (2005) puhuu jälkimodernista tai postmodernista esittäessään, että ihmisten ei enää odoteta läpäisevän elämänsä aikana selkeästi määritellyjä elämänvaiheita kuten ennen ajateltiin tapahtuvan. Nykyisin on esimerkiksi vaikeampi määritellä tarkasti, milloin lapsuus päättyy ja aikuisuus alkaa. Ikävaiheisiin liittyy toki edelleen odotuksia, mutta jäykkien ja kankeiden ikävaihemäärittelyiden tilalle on tullut epämääräinen sekoitus perinteisiä kronologisia ikärajoja ja muodollisesti erotettuja elämän periodeja sekä päättymätöntä elämää ylläpitävää nuoruuden ihannointia. Tämä tarkoittaa sitä, että länsimaaisissa yhteiskunnissa elämänsiirtymät ovat nykyään enemmän vaihtoehtollisia, eivät pakottavia. Individualismin väitetään vahvistuneen, yhteisöllisyyden heikentyneen tai muuttaneen muotoaan. (Hunt 2005, 2–4, 13, 30–32; Featherstone & Hepworth 1991b, 372–376; Bury 1995, 26–27.)

Ihmisten elämäntyylien yksilöllistyminen ja erilaistuminen rikkovat yleisiä elämänkulun muotteja, standardeja. Elämänkulun voidaankin sanoa destandardisoituneen tai deinstitutionalisoituneen. Eri ikien yhteydet ovat lieventyneet ja niiden väliset rajat ovat löystyneet ja liudentuneet. (Esim. Featherstone & Hepworth 1991b, 372–373; Nikander 1999, 32–34; Rantamaa 2001, 68–73.) Samalla myös iän merkitys elämänkulussa on vähentynyt, mikä purkaa osaltaan ikäsidonnaisia käyttäytymisnormeja. Tässä yhteydessä puhutaan usein myös yhdenikäisyyden kulttuurista (*uni-age style*; ks. Featherstone & Hepworth 1989, 144), mikä käytännössä tänä päivänä tarkoittaa nuorekkuuden, aktiivisuuden ja joustavuuden korostamista kaikilla elämänalueilla. Tämä näkyy myös siinä, miten ajatukset ikääntymisestä ja vanhuudesta ovat muuttuneet. Jos ennen vanhuuteen liitettiin rapistumisen, raihnaistumisen, luopumisen ja passiivisuuden mielikuvia, tänä päivänä ”oikeanlaiseen” ikääntymiseen kuuluu pitkän, aktiivisen ja terveen elämän tavoittelu. Se näkyy kulutuksen ja vapaa-ajan alueilla, mutta myös identiteeteissä, tyyliessä ja odotuksissa. (Nikander 1999, 34–36; Rantamaa 2001, 69–70; Vaahtio 2002, 109–110; Hunt 2005, 30–31; Julkunen 2008c, 20–22.)

”Oikeanlaista” ikääntymistä ilmentävät nykyisin ulospäin suuntautuneisuus, terveydestään ja toimintakyvystään huolehtiminen sekä aktiivisuus. Tästä, pohjimmiltaan nuorekkuudesta kiinnipitämisestä, on tullut ikääntymisen normi, johon liittyy paitsi vapautta määritellä oma ikäidentiteetti myös velvoitteita (Julkunen 2003, 29). Susanne Hämäläinen ym. (2016, 45) huomauttavat mediassa olevan voimissaan niin sanotun *anti age* -diskurssin (esim. Dumas & Turner 2007, 8). Siinä nuorekkuuden säilyttäminen ja taistelu ikääntymistä vastaan ilmenee ter-

veellisten elämäntapojen mainostamisen ohella myös kulutusyhteiskunnan suomena muina mahdollisuuksina huoltaa ulkonäköä esimerkiksi kauneuskirurgisin toimenpitein.

3.1.2 IKÄ IKÄÄNTYESSÄ

Aineistoni ikääntyneet työntekijät, joiden ikä on siis tiedossani, asettuvat kronologiselta iältään 48 ja 78 ikävuoden väliin. Nuoremmat voidaan määritellä keski-ikäisiksi ja vanhemmat ”kolmannen iän” edustajiksi. Tarkkoja ikävaihemäärittelyjä kiinnostavampana näen kuitenkin sen, missä määrin tutkittavien oma ikäkokemus on sovitettavissa vallitseviin ikämäärittelyihin ja -diskursseihin, joita esittelen seuraavaksi.

Keski-ikä

Keski-ikä sijoittuu nuoruuden ja vanhuuden väliin, mutta sen kronologinen määrittelyminen on hankalaa (esim. Marin 2001a, 234; Julkunen 2003, 27). Joskus keski-ikä määritellään alkavan jo 35 ikävuodesta (esim. Featherstone & Hepworth 1989, 145; Havighurst 1972), vaikkakin tavallisimmin keski-ikäisyys ajoitetaan viidenkymmenen ikävuoden molemmin puolin eli 40–60 vuoteen (esim. Julkunen 2003, 51; Levinson ym. 1978, 57). Marinin (2001a, 241) mukaan keski-ikää määrittelee pitkälti työelämä, ja ikävaiheen haasteena ovat usein työelämästä nousevat pärjäämisen paineet. Keski-ikäisten odotetaan samanaikaisesti sopeutuvan palkkatyön yhteiskuntaan ja huolehtivan itsestään ja perheestään taloudellisesti. Jos keski-ikä yläräjä määritellään työelämään osallisuuden kautta, eläkeiän saavuttaminen tarkoittaisi keski-ikä päätymistä ja vanhuuden alkamista. Koska eläkeiän saavuttaneet eivät välttämättä koe tätä samalla tavoin, keski-ikää on joissakin yhteyksissä venytetty siten, että ikävuosista 60–75 on saatettu puhua myöhäisenä keski-ikä (esim. Julkunen 2003, 27). Osittain samassa tarkoituksessa on myös vanhuus jaettu vaiheisiin ja puhuttu keski-ikää seuraavasta kolmannelta iästä.

Marin muistuttaa, että keski-ikäisyyttä voidaan tarkastella elämänvaiheena myös perhesukupolvi- ja otteiden avulla. Tällöin näkökulmana on ihmisten asettumien alenevaan ja ylenevään sukulaisuuteen perustuen toistensa suhteen eri positiioihin: lastenlapsiin, lapsiin, vanhempiin, isovanhempiin. Kun keski-ikää tarkastellaan eri sukupolvien väliin jäävänä vanhemmuuskautena, nousee esiin kaksi usein ongelmallisena esitettyä vaihetta: tyhjän pesän vaihe ja kahdensuuntaisten perhevastuiden aika. (Marin 2001a, 253–254.) Tyhjän pesän vaihe, joka liittyy lasten kotoa lähtemiseen, voidaan nimensä mukaisesti kokea tyhjyyden ja ontouden tunteena, mutta myös uudenlaisena vapautena keskittyä omaan itseän. Se saattaa olla monelle odotettu vanhemmuuden vaihe, vaikka se ei välttämättä vapautakaan vanhempaa siitä vastuusta, joka hänellä on omillaan asuvasta lapsestaan esimerkiksi taloudellisesti. (Halen 2007 ja 2010; Danieslbacka ym. 2012, 90.) Kahdensuuntaisten perhevastuiden aika liittyy puolestaan eliniän pitenemiseen. Koska ihmiset elävät entistä vanhemmiksi, myös yhteinen elinaika sukupolvien kesken on pidentynyt. Omien lasten huolehtimisen lisäksi moni huolehtiikin enenevässä

määrin myös omista vanhemmistaan tai muista vanhemmista sukulaisistaan. (Marin 2001a, 255–257.) Tästä kahden sukupolven ”puristuksessa” toimivasta sukupolvesta on käytetty nimitystä välisukupolvi (Hämäläinen 2017, 329) tai sandwich-sukupolvi (esim. Künemund 2006; Unikkolinna 2008; ks. luku 4.3.3).

Hunt (2005, 177) huomauttaa, että elämänkulun modernisoitumisen myötä myös yksilöiden tapa ajatella ja neuvotella eri elämänvaiheista on muutoksessa. Tutkimuksissa tätä on usein kartoitettu keskittymällä siihen, millaisia kehon muutoksia ihmiset havaitsevat ja miten se liittyy tapaan, jolla he ilmaisevat ikääntymisprosessia (esim. Hepworth 1987, 134–135, 152–153). Hunt nostaa tässä yhteydessä esiin Bernice L. Neugartenin tutkimuksen (1971), jossa keskityttiin siihen, miten ihmiset ”tiesivät” tulleensa keski-ikäisiksi. Tutkimuksen mukaan ”tietäminen” liittyi kronologisten siirtymien sijaan siihen, että moni oli sisäistänyt keski-ialle annetut sosiaaliset merkitykset, esimerkiksi muutokset perherakenteessa ja työurassa. Tärkeimmäksi keski-ikäisyyden merkiksi Neugarten nosti kuitenkin sen, että yksilö tunnistaa asemansa kahden sukupolven – vanhempiensa ja lastensa – välissä eräänlaisena silloittajana. Mielenkiintoinen havainto tässä yhteydessä oli se, että niin sanottuna silloittaja-sukupolvena keski-ikäiset tiedostivat tuntevansa vähemmän yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta lastensa kanssa ja identifioituvansa yhä tietoisemmin omiin vanhempiinsa. (Neugarten 1971 sit. Hunt 2005, 177.)

Robert Atchleyn (2000, 7–8) mukaan keski-ässä tunnistetaan energiatason laskevan. Aletaan suosia vähemmän rasittavia aktiviteetteja. Vaikka keski-ikään voi yksilön kannalta liittyä yllätyksellisiä piirteitä, Hunt esittää Robert Kastenbaumiin (1971) viitaten, että keski-ikä näyttäytyy monelle kuitenkin joksikin selkeänä, vakaana ja ennustettavana elämänkulun vaiheena. Samalla tavalla kuin lasten kotoa lähtö ymmärretään keski-ikään kuuluvaksi luontevaksi tapahtumaksi, myös työuralla moni kokee saavuttaneensa vakaan aseman. (Kastenbaum 1971 sit. Hunt 2005, 178.) Keski-ian yhteydessä puhutaan kuitenkin myös keski-ian kriisistä (Levinson ym. 1978, 26; myös Featherstone & Hepworth 1991b, 384). Se liittyy yleensä elämäntapahtumiin, joita voidaan kokea muissakin aikuisiän vaiheissa, kuten avioeroon, työn menettämiseen, taloudellisiin vaikeuksiin ja sairastumiseen (Levinson ym. 1978, 31; Lachman 2004, 315).

Keski-ikään liittyy myös oman ajan rajallisuuteen havahtuminen. Kun omat vanhemmat tai muut vanhemmat läheiset ihmiset kuolevat, se muistuttaa keski-ikäisiä myös heidän omasta kuolevaisuudestaan (Cartensen ym. 1999, 165; Atchley 2000, 138–139; Atchley 2006, 159–160). Tähän saattaa liittyä kokemus arjen hidastumisesta, ajan lyhyydestä ja elämän jälkipuoliskon käynnistymisestä (Julkuinen 2003, 121). Rajallisuutensa tiedostaessaan moni voi alkaa miettiä sitä, miten jäljellä olevan ajan käyttäisi. Hunt (2005, 178) tosin lisää, että tulevaisuuden ajatteleminen sijaan voidaan alkaa myös muistella entistä ahkerammin menneisyyttä, omia saavutuksia ja epäonnistumisia. Elämän rajallisuuden tiedostaminen liittyy läheisesti niin sanotun vähenevän aikahorisontin malliin (Zacher & Frese 2009).

Keski-ian tarkasteleminen stabiiletti- eli pysyvyysmallien pohjalta kuvaa sen varsin vakaana elämänvaiheena. Näkemyksen mukaan keski-ässä fyysinen ja

psykykinen toimintakyky säilyvät todennäköisesti jokseenkin ennallaan. Suoritus-taso pysyy vakaana, kognitiivis-kielelliset kyvyt tuntuvat olevan huipussaan ja myös keski-ikäisen ajattelutapaa kuvataan usein käytännönläheisenä ja myönteisenä. Marin huomauttaa, että vakautensa vuoksi keski-ikää saatetaankin kuvata jopa elämän ”kultaisena aikana”, mitä osaltaan korostaa myös elämänkaaren me-tafora, jossa keski-ikä esitetään ylhäällä olevan kaaren tavoin. (Marin 2001a, 239–245.)

Kolmas ikä

Peter Laslettin (1989) nelivaiheisessa elämänculun mallinnuksessa (ks. sivu 19) kolmas ikä tarkoittaa vastuista vapaata, todellisen vapauden ajanjaksoa. Vaikka ih-minen voi tietyissä tilanteissa elää ja kokea todellista vapautta myös jo ensimmäi-sen (esim. huippu-urheilija) tai toisen iän (esim. tutkija tai taiteilija) aikana, taval-lisimmin sen ymmärretään alkavan vasta eläkkeelle siirtyessä. (Laslett 1989, 144–152; ks. myös Jyrkämä 2013, 95.) Kolmas ikä sijoittuu työiän (keski-iän) ja varsi-naisen vanhuuden (neljännen iän) väliin. Se on aikaa, jolloin ei olla enää töissä, mutta muuten aktiivisia toimijoita. (Laslett 1989, 142–144, 152–157.) Kolmatta ikää on kutsuttu myös varhaisvanhuudeksi (ts. nuoret vanhat, *young-old*), mikä terminä korostaa sen eroa raihnaisuuden ja riippuvuuden ajanjaksona määritel-tyyn vanhuuteen (ts. vanhat vanhat, *old-old*) (Bytheway 1990, 16; Rantamaa 2001, 65).

Lasslettin mukaan ihmisen elämä saavuttaa kolmannessa iässä eräänlaisen kulminaatiopisteen ja täyttymyksen. Kolmas ikä on itsensä toteuttamisen aikaa ja se on omistettu omalle hyvinvoinnille. Kolmannessa iässä tehdään kaikkea miele-kästä ja mielihyvää tuottavaa. Elämää eivät enää sido työelämän rajoitukset eivätkä perhe-elämän velvollisuudet. (Laslett 1989, 4, 142–144; myös Jyrkämä 2013, 93.) Eläkeikään ladattujen odotusten ja suunnitelmien kuten oman elämän hallinnan, vapauden ja oman ajan toteuttaminen edellyttää yksilöltä aktiivisuutta, mikä sopii hyvin ikääntymisen aktiivisuusteoriaan. Tämä teoria syntyi vastakohtaksi vanha-kantaisena pidetylle irtautumisteorialle (Cumming & Henry 1961), jonka mukaan vanhuus on luopumista ja irtautumista työrooleista ja muista sosiaalisista rooleista (Jyrkämä 2001, 293; Gilleard & Higgs 2002, 370; Julkunen 2008c, 19–20). Aktii-visuusteoriassa sen sijaan piirretään kuvaa ikääntymisestä terveenä, tasapainoi-sena, työteliäänä ja liikkuvana sekä ruumiillisesti ja sosiaalisesti aktiivisena elä-mänä (Jyrkämä 2001, 294; Julkunen 2008c, 20).

Vaikka kolmannen iän ajatellaan alkavan eläkkeelle jäätessä, siihen ei Laslettin mukaan siirrytä automaattisesti. Hän korostaa, että kolmas ikä on va-linta, mutta sillä on myös tiettyjä edellytyksiä. Ihmisen tulee olla tarpeeksi terve ja voimakas sekä hänellä tulee olla oikea asenne ikääntymistä kohtaan. Kolmatta ikää on suunniteltava ja tehtävä kuin työuraa, se on yksilön henkilökohtainen projekti. (Laslett 1989, 152–153, 156–158.) Tämä edellyttää henkisen ja fyysisen pääoman lisäksi myös taloudellisia resursseja (mt., 78), mistä syystä kolmannen iän on ym-

märretty olevan mahdollista vain hyväosaisille. Yksilöllisyyttä, elämäntapojen valintaa ja kuluttamista korostavana käsitteenä sitä on kritisoitu elitismistä ja keskiluokkaisten arvojen ihannoimisesta (Bury 1995, 23; Jyrkämä 2013, 95–96).

Kerrottu ja koettu ikä vanhetessa

Ikämäärittelyjen yhteydessä mainitsin jo siitä, että ikäkokemus on yksilöllistä ja tilanteista. Michel Foucault'in (1989) viitaten Raija Julkunen (2003, 68–70) esittää, että kertomuksemme siitä, miltä ikä meistä tuntuu, heijastavat usein jotakin ikädiskurssia (myös Katz 1996, 27–30, 40–42). Koska ikädiskurssit määrittävät yleensä nuoruuden toivotuksi asiaksi, vanhenemisen epämiellyttäväksi (Julkunen 2003, 69), ei ruumiin muuttumista vanhetessa ja sosiaalisen iän kertymistä välttämättä haluta näyttää ulospäin (Saarenheimo ym. 2014, 15). On puhuttu ”ikäntymisen naamioimisesta”, ”ajattomuuden fantasiasta” ja ”iättömyyden tai yhdenikäisyyden illuusiosta”. Mike Featherstonen ja Mike Hepworthin (1989, 148–149 ja 1991, 381–383) esittämä ajatus iästä ruumiissa olevana naamiona pitää sisällään ajatuksen siitä, että muuttuva keho kätkee sen takana olevan identiteetin, koetun minuuden. (Myös esim. Bury 1995, 27; Gubrium 1986 sit. Julkunen 2003, 73–74.) Julkunen esittääkin, että ikäntymisen myötä ero kronologisen iän ja koetun iän välillä kasvaa. Ruumiimme kertoo iän, joka vastaa kronologista ikää, mutta se ei kerro ikää, jollaisena koemme itsemme (myös Kastenbaum ym. 1972, 210; Featherstone & Hepworth 1991b, 381). Koska ihmisellä on taipumus arvioida itseään kronologista ikäänsä nuoremmaksi, minuuden voidaan ajatella olevan melko iätön (Kaufman 1986 sit. Saarenheimo ym. 2014, 12–13; myös Julkunen 2003, 74, 86–87; Julkunen 2008c, 16–17).

Julkunen (2003, 82) toteaa myös, että itsensä nuoremmaksi tunteminen, saati iätön minuuus, voidaan tulkita oman vanhenemisen kieltämiseksi. Se merkitsee samaistumista nuoruuteen ja toisaalta vastenmielisyyden tuntemista vanhaa tai vanhuuden kokemusta vastaan. Iätön minuuus voidaankin nähdä tässä mielessä ageistisen eli niin sanotun ikäsyryjivän kulttuurin tuotteena, koska se ilmentää kannanottoa korkeaan ikään liittyviä kulttuurisia määreitä kohtaan. Koska vanhuuden ikäkonstruktiot muuttuvat hitaammin kuin käyttäytyminen, niihin liittyy edelleen vanhentuneita mielikuvia ajalta, jolloin elinikä oli lyhyempi, vanhenemisen normit tiukemmat ja ihmiset raihnaistuivat aikaisemmin (myös Kangas & Nikander 1999b, 10). Iätön minuuus merkitsee siten irtisanoutumista tai vaihtoehtoa kielteisinä pidetyistä vanhuuskäsityksistä (Andrews 2012, 390; myös Saarenheimo ym. 2014, 15).

Kokemus iästä tai ikäisyydestä muotoutuu myös sosiaalisissa suhteissa, kun vertaamme itseämme muihin saman- ja eri-ikäisiin, mukaudumme kulttuurisiin ikäkäsityksiin tai vastustamme niitä. (Saarenheimo ym. 2014, 15.) Antti Kariston (1997b, 15–16) mukaan oma ikä koetaan uudella tavalla omien lasten varttuessa sekä erityisesti isovanhemmaksi tultaessa. Jälkimmäisessä tilanteessa omaa ikäkokemusta voi konstruoida paitsi isovanhemman sosiaaliseen rooliin liittyvät mielikuvat myös ymmärrys omasta itsestä sukupolvien ketjussa. Vaikka toisaalta

voimme tässä vaiheessa kokea olevamme vanhoja suhteessa seuraaviin sukupolviin, samalla nykyisyydessä ovat kuitenkin läsnä myös nuoret minämme. Tätä erikien samanaikaisuutta Karisto kuvaa iän kerroksellisuutena, mikä korostaa ymmärrystä siitä, että menneisyys kulkeutuu meissä nykyisyyteen elämänhistoriallisina kokemuksina ja henkilökohtaisina muistoina sekä jaettuina sukupolvikokemuksina. Ikä on kumulatiivista. Ihminen ei ole vain tietyn ikäinen, vaan monenikäinen samanaikaisesti. (Ks. myös Kangas & Nikander 1999b, 9; Vaahtio 2002, 110.)

Sanotaan, että vanhuuden ja vanhan raja siirtyy itse ikääntyessä. Kuten Julkunen (2003, 85 ja 2013, 61–62) asiasta toteaa – vanha on oma vanhempi tai joku itseä vanhempi. Vanha voidaan ymmärtää myös instituution määrittelemänä (kuten vanhuuseläkeikä), mistä syystä työelämän ikäpolitiikan viralliset termit kuten ikääntyvä (45–54v) ja ikääntynyt (yli 55v) työntekijä eivät välttämättä vastaa noihin ikäluokkiin kuuluvien ymmärrystä itsestään (myös Jyrkämä 2001, 281). Samaa tapaamaan myös vanhuuseläke, joka instituutiona määrittelee ihmisen liian vanhaksi työelämään, ei välttämättä vastaa kolmatta ikää innokkaana odottavan yksilön ikäkokemusta.

Lopuksi sanan sukupuolinäkökulmasta ikään ja ikääntymiseen. Vaikka tarkoitukseni ei ole lähestyä aineistoa erityisesti sukupuolinäkökulmasta, on syytä todeta, että sukupuoli jäsentää yksilöllistä ikääntymiskokemusta olennaisella tavalla. Naisten ikääntymistä tarkastelleet Ilka Kangas ja Pirjo Nikander (1999b, 7–9) pitivät ikääntymistä sukupuolittuneena prosessina. Kirjoittajien mukaan ikääntymiseen liittyvät kulttuuriset merkitykset, kuten elämän aikataulutukset ja käyttäytymisnormit, ovat vahvasti sukupuolittuneita. Tämä näkyy siten, että vanhenemismääritteitä aletaan antaa naisille miehiä aikaisemmin, ja naisen ikääntymisen malli nähdään monin tavoin ahtaampana kuin miehen.

Kankaan ja Nikanderin (1999b, 16) mukaan ikääntymisen kielteisyys marginalisoi naisia miehiä enemmän (myös Julkunen 2003, 107–119; Viitasalo 2015, 29). Naistutkimuksessa on huomautettu äiti- ja hoivaroolien käsitteellisestä ahtaudesta, joka yksipuolistaa ja kaventaa naisten ikääntymisen tulkintaa. Vastaavasti vanhenemisen kaksoisstandardi (Sontag 1979) viittaa siihen, että ikääntyessään nainen asettuu sekä ikänsä että sukupuolensa kautta alisteiseen asemaan. Julkunen (2003, 107) mukaan naisen ikääntymistä arvioidaan enemmän ruumiillisuuden ja ulkonäön kautta, mikä näkyy myös siten, että naiset itsekin arvioivat etenkin ulkonäköään herkemmin ja kriittisemmin (Hämäläinen ym. 2016, 51–52).

Miehen ikääntymistä arvioidaan sen sijaan enemmän yhteiskunnallisen aseman ja saavutusten kautta (esim. Viitasalo 2015, 29). Miehen ikääntyessä hänen sosiaalisen arvostuksensa nähdään kasvavan, etenkin työn kontekstissa. Samalla kun vanhaan naiseen voi työelämässä kohdistua samanaikaisesti kahdenlaista syrjintää iän ja sukupuolen vuoksi, miesten uskottavuutta ikä ja kokemus saattavat pikemminkin lisätä (esim. Kauppinen 2007, 21–22). Tosin fyysisen suorituskyvyn heikkenemisen voidaan nähdä uhkaavan myös miehistä identiteettiä (esim. Calasanti ym. 2013), koska miehisyyden ideaalit liittyvät nuoruuteen, voimaan ja

itsenäisyyteen. Myös miehisyyden representoitua palkkatyön tai valta-aseman kautta eläkkeelle siirtyminen voi tarkoittaa miehisyyden olennaisista tunnusmerkeistä luopumista. (Ojala & Pietilä 2013b, 28–29; ks. myös Sipilä 1994.)

3.2 TYÖELÄMÄTUTKIMUS

Tässä luvussa teen katsauksen työelämä tutkimukseen pitäytyen taas niissä teemoissa, jotka liittyvät tutkimukseni kannalta olennaisella tavalla ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen. Yksi tällainen teema on työelämässä tapahtuneet muutokset. Vaikka työelämässä korostuu myös jatkuvuus, joka näkyy esimerkiksi työelämän hierarkkisine suhteina, kontrollina ja sukupuolijakoina, työlainsäädäntönä ja kollektiivisena sopimisena (esim. Pyöriä 2017, 8; Julkunen 2003, 127), keskityn sen sijaan työelämässä tapahtuneisiin muutoksiin. Niistä myös tutkimukseni ikääntyneet kertovat omissa työelämätarinoissaan, jotka ajallisesti kattavat pisimmillään yli neljä vuosikymmentä. Ymmärrys työelämän muutoksista ja sen tulkinnoista ei ole välttämättä yksimielinen, mitä käsittelen luvun toisena teemana.

3.2.1 TYÖELÄMÄN MUUTOKSISTA

Suomalainen työelämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana eriyistä. Muutokset ovat limittyneet osin laajempiin yhteiskunnallisiin muutoksiin. Elinkeinorakenteen muutos, eli siirtymä maatalousvaltaisuudesta palkansaaajien ja palveluiden yhteiskunnaksi, tapahtui Suomessa verraten nopeassa tahdissa (Keinänen 2009, 57). Samalla palkkatyö yleistyi ja muuttui normiksi. Tämän vuoksi työn käsitteellä viitataan yhä edelleen yleisesti ansiotyöhön, ja nimenomaan palkkatyöhön. (Julkunen 2009, 17–19.) Vaikka itse työn ja palkkatyöläisen käsitteisiin liittyy paljonkin rajanvetoa, niputan tässä tutkimuksessa palkkatyökansalaisuudesta puhuessani kyseisen käsitteen alle niin palkkatyösuhteessa kuin yrittäjänäkin toimivat (vrt. Julkunen 2009, 20–21). Niin ikään käytän myös kaikista aineistoni informanteista yhteisnimitystä ”ikääntyneet työntekijät” heidän ammattiasemastaan riippumatta. Erottaakseni kuitenkin palkallisen ja palkattoman työn toisistaan, korostan tilannekohtaisesti palkatonta työtä vapaaehtoistyönä, kotityönä tai omaisten hoivaamisena.

Työelämän muutosten syiksi on usein nimetty teknologinen kehitys, globalisaatio eli talouden kansainvälistyminen ja siitä johtuva kilpailun kiristyminen (Lehto 2007, 94). Työpaikkojen tasolla tämä on tarkoittanut sitä, että työorganisaatiot ovat muuttuneet ja johtamisopit niiden mukana (Lehto 2009, 140–141; Väänänen & Turtiainen 2014b, 41, 44–45). Myös yksilötasolla odotukset erilaisia valmiuksia, tietoja ja taitoja sekä persoonaa kohtaan ovat muuttuneet (ks. lisää Varje 2014; myös Julkunen 2008a, 122–124). Seuraavaksi esittelen suomalaisessa työelämässä tapahtuneita muutoksia siltä osin, kuin ne tutkimusaineistossani liittyvät osaksi informanttien työelämäkerrontaa.

Elinkeinorakenteen muutos sai monen suomalaisen suuntaamaan 1970-luvulle tultaessa työn perässä maalta kaupunkeihin. Palveluiden osuus työllistäjänä

kasvoi, ja myös julkisen sektorin työpaikat lisääntyivät. (Melin 2007, 19; Keinänen 2009, 43–44.) Tämä näkyi erityisesti naisten työllisyyden kasvuna, mitä edesauttoi vuonna 1973 voimaan tullut laki lasten päivähoitosta (Julkunen 2009, 22). Samalla kun toimihenkilöiden määrä työvoimasta alkoi kasvaa, työväestönkin koulutustaso parani (Lehto 2009, 140). Koska teollisuudessa oli ajoittain jopa työvoimapulaa, työorganisaatioissa alettiin satsata enemmän työntekijöiden työhyvinvointiin ja työn inhimillistämiseen (Väänänen & Turtiainen 2014b, 45).

Työllisyyden parantuessa 1980-luvulla työelämässä otettiin käyttöön uutta tietotekniikkaa, mikä lisäsi osaamisen kysyntää. Hyvinvointipalvelut laajenivat entisestään ja naisten työhön osallistuminen lisääntyi edelleen. Työorganisaatioissa alettiin korostaa myös työntekijän näkökulmaa ja työelämän laatua, mikä vahvisti työpaikkauskollisuutta. (Lehto 2009, 140–141; Kuokkanen 2014, 100–101.)

1990-luvun alkupuoliskoa sävytti talouden syvä lama. Talous kansainvälistyi ja kilpailu kiristyi. Työvoimaa vähennettiin, työpaineet ja kiire sekä määräaikaistetyt yleistyivät. Epävarmuus kasvoi työmarkkinoilla ja työpaikoilla. Julkisissa palveluissa ilmeni resurssiongelmia, kun taas yksityisellä puolella työt vähentyivät tekijöiden myötä. Työttömyys alkoi koskea kaikkia aloja, se ei ollut enää pelkästään niin sanottujen taantuvien alojen rakenne- tai suhdannetyöttömyyttä. Työttömien määrä nousi jopa 20 prosenttiin (myös Työttömyysaste-Findikaattori 2018), ja työttömyys kosketti myös koulutettuja työntekijöitä. Pitkäaikaistyöttömyyttä esiintyi ennenakemättömällä tavalla, kun parhaassa työiässä olevat joutuivat vuosiksi työttömiksi. (Lehto 2009, 140–141; Kuokkanen 2014, 102–110.)

Työttömyyden kasvu taittui 1990-luvun puolivälissä, kun teknologiateollisuus alkoi luoda uusia työpaikkoja. Työorganisaatioissa huomio siirtyi organisaatioiden tuottavuuteen, yritysten kilpailukykyyn. (Lehto 2009, 141.) Tämä näkyi panostuksina työntekijän sitouttamiseen yritykseen, tiimityöhön ja johtamiseen. Työn organisoinnin muodoista erityisesti projektit alkoivat yleistyä. (Kuokkanen 2014, 102–110.)

2000-luvun alussa Suomessa puhkesi teknologiakupla, minkä jälkeen työllisyydessä alkoi kuitenkin uusi kasvun kausi. Epävarmuus ennätti hellittää hetkeksi ennen vuonna 2008 puhjennutta globaalia finanssikriisiä. Sen seurauksena tuli uusi lama, ja työttömyys alkoi nousta siten, että vuosikymmenen lopussa se läheni jo kymmentä prosenttia (Työttömyysaste-Findikaattori 2018). Työtä alettiin intensivoida uudella tavalla. Kilpailua korostavat johtamisopit vahvistuivat ja työntekijän tarpeista lähtevä ajattelumalli syrjäytyi. (Lehto 2009, 140.) Jos ennen työntekijät olivat arvostaneet pysyviä työsuhteita, pitkäjänteistä työssä kehittymistä, yhteisöllisyyttä ja sitoutuneisuutta, nyt heiltä edellytettiin yksilökeskeisyyttä, liikkuvuutta, työorganisaation tarpeiden mukaista joustavuutta ja jatkuvaa tuottavuuden kasvua (Kuokkanen 2014, 109).

2010-luvulle tultaessa laman seuraukset näkyivät edelleen, myös työttömyysluvuissa. Tämän tutkimuksen aineistoja kerättyä eli syksyn 2011 ja alkukesän 2013 välisenä aikana työttömyysaste oli keskimäärin reilut seitsemän prosenttia (Työttömyysaste-Findikaattori 2018). 2010-luvulla työelämän muutokset ovat ki-

teytyneet käsitteisiin digitalisaatio ja robotisaatio, sekä näiden aiheuttamaan työtehtävien automatisaatioon. Muutokset ovat merkinneet sosiaalisen median sekä sähköisten työtilojen ja pikaviestimien käytön lisääntymistä. (Työolobarometri 2016, 42–47; Sutela & Lehto 2014, 157, 231). Etätöiden tekeminen ja joustavat työaikajärjestelyt ovat yleistyneet erityisesti palvelu- ja asiantuntijatehtävissä. Palvelualoilla kuluttajien valta on kasvanut, mikä on saanut korostamaan asiakaslähtöisyyttä monissa ammateissa. Muutokset ovat luoneet uudenlaisia haasteita myös muun muassa etätöiden johtamiselle sekä hyvän työntekijyyden määrittelylle. Anna Kuokkasen (2014, 113–114) mukaan ihannetyöntekijä ottaa nykyisin vastuun itsensä johtamisesta, suhtautuu työhönsä yrittäjämäisesti ja osaa tuotteistaa minuitensa sekä markkinoida sitä (myös Kosonen 2003, 139–140).

3.2.2 TYÖELÄMÄN MUUTOSTEN TULKINNASTA

Kuten edellä esitetystä voi päätellä, työelämä on ollut ja on yhä edelleen jatkuvassa muutostilassa. Tulevia muutostrendejä ennustetaan ja jo tapahtuneiden muutosten luonnetta ja suuntaa arvioidaan jälkikäteen. Työn tekemisen tavat, puitteet, turvarakenteet, ristiriidat ja mahdollisuudet ovat tänä päivänä toisenlaiset kuin kolme, neljä vuosikymmentä sitten (Järvensivu 2014b, 16). Vaikka työelämän muuttumisesta voidaan olla jokseenkin yhtä mieltä, muutosten massiivisuudesta sekä suunnasta on kuitenkin esitetty erilaisia näkemyksiä (esim. Kasvio 2007, 29–30; Lehto 2007, 98–102; Julkunen 2008a, 20–22, 207–214). Osa tutkimuksista viittaa siltäkin, että työelämää luonnehtii pikemminkin pysyvyys kuin nopeat muutokset (esim. Tilastokeskuksen työolotutkimukset), toisissa tutkimuksissa muutoksia luonnehditaan ravisuttaviksi (esim. Siltala 2004 ja 2007). Osa työelämäntutkijoista esittää työelämän tilan menneen muutosten myötä huonompaan suuntaan (esim. Riikonen ym. 2002; Siltala 2004 ja 2007; Hankamäki 2010; Sennett 1998), kun taas osa näkee työelämän kehityksessä paljon positiivisia piirteitä (esim. Sutela & Lehto 2014, 229–231; Uhmavaara ym. 2005, 171). Koska myös tutkimusaineistossani suhtautuminen työelämän muutoksiin jakaa mielipiteitä, on syytä avata eriäviä näkökulmia hieman enemmän.

Osa työelämäntutkijoista on huolissaan siitä, että monet työelämän myönteiset kehityssuunnat jäävät mediassa esitettyjen kielteisten työelämästä kertovien uutisten varjoon (esim. Juuti 2010, 30–38, 139–141; Väänänen & Turtiainen 2014b, 23–27; Pyöriä 2017, 10–12). Vaikka työn organisoinnin muutokset, kiire ja henkilöstön vähentäminen aiheuttavat työpaikoilla stressiä ja epävarmuutta, suomalaisten työoloja vuodesta 1977 lähtien kartoittaneissa Tilastokeskuksen työolotutkimusten⁸ tuloksissa tämä huoli ei juuri näy. Työolotutkimukset pikemminkin osoittavat suomalaisten palkansaajien olevan aikaisempaa tyytyväisempiä muun muassa omiin

⁸ Tilastokeskuksen työolotutkimukset ovat kartoittaneet suomalaisten työoloja vuodesta 1977 lähtien. Tutkimus on tehty yhteensä seitsemän kertaa eli vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013. Kyseessä on laaja käyntihaastattelututkimus, jonka avulla seurataan työoloja ja niiden muutosta palkansaajien näkökulmasta. Kunakin tutkimuskertana on haastateltu 3000 - 6500 henkilöä. Työolot käsitteenä sisältää niin fyysiset, psyykkiset kuin sosiaaliset työympäristötekijät. Lisäksi tutkimus sisältää tietoa muun muassa työn ja perheen yhteensovittamisesta, palkansaajien eläkeaikeista ja työhistoriasta. (Ks. www.stat.fi/meta/til/tyoolot.html)

kehittymismahdollisuuksiinsa, ammattitaitonsa arvostukseen, mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työyhteisön ja esimiesten toimintaan sekä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. (Lehto 2009, 130–134; Sutela & Lehto 2014, 210; Pyöriä 2017, 12.)

Työn muutosta koskevat erisuuntaiset diskurssit ja tarinavarannot ovat läsnä työntekijöiden elämässä tarjoten erilaisia tulkintapintoja kokemuksille. Kuten Anu Järvensivu (2010 ja 2014a) toteaa, työelämätarinaansa kertovat kiinnittävät omat kokemuksensa heille sopivalta tuntuviin diskursseihin (myös Melin 2007, 27). Tämä näkyy Järvensivun (2014c, 64–65) mukaan esimerkiksi kulttuurisena ”standarditarinana” työelämän huonontumisesta, vaikka sitä ei omassa työssä tunnistettaisikaan. Samaa esitti myös Koivumäki ym. (2006, 72) viitatessaan Heikki Uhmavaaran ym. tutkimukseen (2005), joka osoitti, että vaikka työssä koetaankin monia huolia (etenkin työmäärän kasvun vuoksi), niin työssä kuitenkin viihdytään ja se koetaan mielekkäänä elämänalueena (Uhmavaara ym. 2005, 149–150). Uhmavaara ym. toistivat omassa kyselyssään työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain toteuttaman työolobarometrin⁹ kysymyksen työnteon ja työhalujen muutossuunnasta, josta on ajan myötä muodostunut suomalaisen työelämän tilan ”yleismitari”¹⁰. Mutta sen sijaan, että olisi pyydetty arvioita työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittymissuunnasta yleisellä tasolla, tutkijat pyysivät vastaajia arvioimaan sitä omalla kohdallaan. Koska vastaajien kielteiset muutostarvot olivat huomattavasti vähäisempiä omalla kohdalla (20 %) kuin suomalaisen työelämän tasolla yleisesti arvioituna (60 %), tutkijat totesivat, että kielteinen kulttuurinen tarina työelämän tulevaisuudesta on Suomessa niin vahva, että se peittää alleen vaihtoehtoiset myönteiset tarinat. Ihmiset menevät siihen mukaan, vastaavat yleisen tason kysymykseen odotusten mukaisesti. (Uhmavaara ym. 2005, 120–123 ja liitelomakkeen sivu 8.)

On siis syytä tehdä ero sen suhteen, puhutaanko työelämän parantumisesta ja huonontumisesta yleisellä vai yksilöllisellä, elämäkerrallisella tasolla. On mahdollista, että yleisellä tasolla huonoiksi koetuista muutoksista huolimatta oma työ voidaan kokea aiempaa mielekkäämpänä. Mutta on myös mahdollista, että ammattirakenteen muuttuessa työt yleisesti ottaen muuttuvat hyvään suuntaan, vaikka työntekijöiden kokemus on, että heidän työnsä muuttuu huonompaan suuntaan. Tarkennus yleisen ja yksilötason välillä on olennainen myös tässä tutkimuksessa,

⁹ Työ- ja elinkeinoministeriö tuottaa vuosittain työolobarometrin, joka kuvaa suomalaisen työelämän tilaa työpaikoilla. Barometrissä seurataan työntekijöiden näkemyksiä työstään. Barometri on julkaistu vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Tulokset perustuvat palkansaajien haastatteluihin, joissa kysytään muun muassa töiden organisoinnista, työaika- ja palkkausjärjestelmästä, työssä oppimisesta ja vaikutusmahdollisuuksista, syrjinnästä, kiusaamisesta ja väkivallasta työpaikoilla, työkyvystä ja terveydestä sekä työmarkkinanäkymistä. Vuoden 2016 barometria varten haastateltiin 1631 palkansaajaa. (Ks. www.tem.fi/tyoolobarometri)

¹⁰ Työministeriön työolobarometrissä kysytään palkansaajien näkemystä siitä, onko työnteon mielekkyys muuttumassa parempaan vai huonompaan suuntaan vai säilyykö se ennallaan. Kysymyksen nähdään kuvaavan barometrin kysymyksistä kokonaisvaltaisimmin palkansaajien suhdetta työnteeseen. Tätä tarkastellaan niin sanotun balanssiluvun avulla. Balanssiluku on laskettu parempaan ja huonompaan suuntaan vastanneiden erotuksena prosenttiyksikköinä. Jos arvo ylittää nollatason, se kertoo siitä, että muutosta parempaan suuntaan pitäviä on enemmän kuin niitä, jotka näkevät muutosta huonompaan suuntaan. Kun balanssiluvun arvo alittaa nollatason, tilanne on päinvastainen. Työnteon mielekkyyden muutoksen balanssiluku on vaihdellut työolobarometrin seurannan alkamisesta lähtien: vuosina 1992–1993 luku oli negatiivinen, 1994–2000 positiivinen ja vuodesta 2001 alkaen se on ollut jälleen negatiivinen (ks. lisää Työolobarometri 2016, 110–111). (Alasoini 2007, 108–109.)

vaikka lähtökohtaisesti näenkin työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevissa pohdinnoissa ja ratkaisuissa lähiperspektiivin vaikuttavan enemmän kuin se, mihin suuntaan työ on yleisesti muuttunut. Kiinnostukseni aineiston tulkinnan kannalta on nimenomaan muutostokemuksissa yksilötasolla, joten esitellessäni seuraavissa alaluvuissa muutoksia eri näkökulmista sivuan rakenteellisia muutoksia vain lyhyesti. Vaikka työelämän yleiset muutokset kohtelevat eri tavoin erilaisessa sosioekonomisessa asemassa olevia, eri-ikäisiä sekä miehiä ja naisia, en näe tarkoituksenmukaisena käsitellä niitä yhtä spesifisti kuin yksilötasolla havaittuja muutoksia.

Työelämän paraneminen

Sutela ja Lehto (2014, 14, 17–18) esittävät, että myönteisinä työelämän muutoksina on yleisellä tasolla nähty koulutustason nousu, toimihenkilöistytminen ja sukupuolten tasa-arvoistuminen. Tutkijat tähdentävät, että nykyisin työllisistä lähes 90 prosenttia on suorittanut jonkin tutkinnon perusasteen jälkeen ja lähes puolella (46 %) palkansaajista on jokin korkea-asteen koulutus. Päivähoitojärjestelmän ansiosta äidit ovat päässeet töihin, ja naisten pääsy johtotehtäviin on tasaisesti helpottunut (mt., 102–103). Lisäksi tutkijat nostavat esiin, että monet fyysisesti raskaat, tarkkaan valvotut ja yksitoikkoiset työt ovat tietokoneistumisen myötä kevenyneet ja korvautuneet monipuolisemmilla työn sisällöillä (mt., 65–66). Vaikka osa-aikatyön, määräaikaisten työsuhteiden, vuokratyön ja erilaisten projektityömuotojen lisääntyessä on toistuvasti esitetty huoli työnteon pirstaloitumisesta, Tilastokeskuksen toteuttamat työolotutkimukset ja työvoimatutkimukset¹¹ osoittavat kuitenkin, että noin kaksi kolmasosaa (65,4 %) palkansaajista työskentelee edelleen kokoaikaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa (Sutela & Lehto 2014, 33; myös Nätti & Pyöriä 2017, 25–27). Vapaaehtoisuuteen perustuvina työnteon muotoina määräaikaaisuuksien, vuokratyön ja osa-aikatyön tekeminen tarjoaakin monelle hyvän vaihtoehdon yhdistää työelämä muihin elämänalueisiin kuten opiskeluun, lasten tai omaisten hoitamiseen tai omasta terveydestä huolehtimiseen (Sutela & Lehto 2014, 33–35).

Sama työn joustaminen omien tarpeiden mukaisesti on ollut mahdollista myös työnteon aikojen ja paikkojen monimuotoistumisen ansiosta. Kehittyvä tietotekniikka on mahdollistanut sen, ettei työnteko erityisesti palvelualoilla ja asiantuntijatehtävissä ole enää entisessä määrin sidoksissa yhteen tiettyyn paikkaan tai säännölliseen työaikaan. Työtä voidaan tehdä kotoa käsin tai lähes missä tahansa. Vaikka vaarana voi tällöin olla työn ja vapaa-ajan rajojen liudentuminen ja töiden kulkeutuminen muille elämän alueille, mahdollisuus työn joustamiseen ajallisesti ja paikallisesti on monelle kuitenkin työelämän muutosten myötä sellainen saavutettu etu, josta ei mielellään luovuta. (Sutela & Lehto 2014, 143.)

¹¹ Tilastokeskuksen työvoimatutkimus kerää tilastotietoja 15–74-vuotiaan väestön työhön osallistumisesta, työllisyydestä ja työttömyydestä sekä työvoiman ulkopuolisten toiminnasta. Työvoimatutkimuksen tiedonkeruu toteutetaan tietokoneavusteisen puhelinhaastattelun avulla kuukausittain ja otoksena n. 12 000 henkilöä. (Ks. www.stat.fi/til/tyti/index.html)

Tilastokeskuksen viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan suomalaispalkansaajat ovat tyytyväisiä omaan työhönsä – erittäin tyytyväisten osuus oli jopa 28 prosenttia (Sutela & Lehto 2014, 210). Jos ennen palkka oli tärkein motivaattori työntekoon (Lehto 2009, 133–134), nykyisin merkittävä motivaatiotekijä löytyy itse työstä ja työyhteisöstä. Työn sisältö, kiinnostavuus, haasteellisuus ja siihen vaikuttamisen mahdollisuus vaikuttavat kaikki siihen, miten mielekkäänä työ koetaan. Myös mahdollisuuksia työssä kehittymiseen pidetään entistä tärkeämpänä, ja niiden arvioidaan parantuneen viime vuosina. (Pyöriä 2017, 11–12; Sutela & Lehto 2014, 210–211.) Työpaikkansa sosiaalisiin suhteisiin erittäin tyytyväisiä oli runsas neljännes (28 %) palkansaajista (Sutela & Lehto 2014, 209–210). Työpaikan ilmapiiri koetaan aiempaa avoimempana, ja myös vanhempien työntekijöiden työkokemusta arvostetaan kaikkien ikäryhmien mukaan työpaikoilla aiempaa enemmän (mt., 79–82). Lisäksi työkavereilta ja esimiehiltä saatu tuki koetaan aiempaa voimakkaampana (mt., 82–83). Omaan työyhteisöön vaikuttamismahdollisuuksien koetaan lisääntyneen, ja reilu neljännes (28 %) palkansaajista on erittäin tyytyväinen oman esimiehensä johtamistapaan (mt., 210–211).

Työelämän huonontuminen

Työelämän huonontumista on tähdentänyt erityisesti Juha Siltala. Hänen vuonna 2004 julkaistu kirjansa aiheutti kiihkeää keskustelua työelämäntutkijoiden parissa (ks. esim. Julkunen 2008a, 206–207 ja 2008b, 73–74). Siltalan näkemyksen mukaan globaali hyperkilpailu on muuttanut työtä aiempaa epävarmemmaksi ja kulltavammaksi. Työn vaihtosuhde on suurella osalla palkansaajista huonontunut, ja sen vuoksi heidän mahdollisuutensa työn tarjoamaan itsesääntelyyn on heikentynyt. Siltalan mukaan kehitys on johtanut siihen, että työntekijät ovat menettäneet kykynsä kokea itsensä itselliseksi subjektiksi ja sen myötä työ on menettänyt mielekkyytensä. Työntekijät stressaantuvat, masentuvat ja uupuvat. (Siltala 2004, 10–14, 256–261.) Siltalan pessimistinen tulkinta työelämän muutoksesta ei ole ollut kaikkien mieleen, mutta monet sen painotukset ovat nousseet esiin myös omassa aineistossani. Se, missä määrin niissä on kyse omaksutusta huonon työelämän diskurssista ja missä määrin siitä riippumattomista omista kokemuksista, on tosin hankala määritellä.

Työelämän huonontumisen yhteydessä puhutaan usein epävarmuuden lisääntymisestä. Sutela ja Lehto (2014, 139) esittävät, että epävarmuus voidaan ymmärtää objektiivisena eli yleisellä tasolla koettuna uhkana tai se voi olla subjektiivinen kokemus. Työhön liittyvä epävarmuus voidaan kokea esimerkiksi pelkona työpaikan menettämisestä. Koska taloudellisen kehityksen myötä yritysten välinen kilpailu on kiristynyt, elinikäistä työtä (*a job for life*) ei enää ole (Hunt 2005, 151–152; Siltala 2004, 56–57; Sennett 1998 ja 2002). Tutkijoiden mukaan epävarmuus voi myös tuottaa pelkoa työhön liittyvien tärkeiden ominaisuuksien muuttumisesta tai menettämisestä. Pelot voivat liittyä työtehtävien sisällössä tapahtuviin muutoksiin tai työpaikan sosiaalisiin suhteisiin. On pelon aiheuttaja mikä tahansa, pelkokokemus vaikuttaa aina kielteisellä tavalla yksilön hyvinvointiin ja työasenteisiin. (Sutela & Lehto 2014, 139.)

Kielteisiksi koettuja työelämän muutoksen lieveilmiöitä ovat kiire ja työtahdin kiristyminen sekä niiden aiheuttama henkinen rasittavuus. Vaikka kiireen haittaavuus on työolotutkimusten mukaan käynyt vähäisemmäksi, heikentää se edelleen merkittävästi työoloja (ks. lisää Sutela & Lehto 2014, 69–74). Työtä on tehostettu monella työpaikalla esimerkiksi tiukoilla aikatauluilla, työtehtäviä lisäämällä tai henkilöstöä vähentämällä. Sen seurauksena moni kokee, ettei työaika (enää) riitä heille kuuluvien tehtävien tekemiseen (Järnefelt 2002, 18, 27; Lehto 2009, 134). Yksityisellä sektorilla kiireen haittaavuus liittyy erityisesti kilpailun lisääntymiseen ja tulostavoitteiden tiukentumiseen, julkisella sektorilla taas siihen, että henkilöstöä ei ole riittävästi (Lehto 2009, 135). Koska kiireen käsittelyyn laitetaan paljon energiaa, tunteita ja aikaa, se tuottaa väsymyksen ja uupumisen kokemuksia (esim. Julkunen 2003, 135–136).

Työn henkistä rasittavuutta lisäävät myös eri syistä syntyvät ristiriidat työpaikalla (Sutela & Lehto 2014, 67–68, 89). Esillä ovat olleet muun muassa kilpailuhenki (mt., 87–88) ja työpaikkakiusaaminen (mt., 116–118). Työpaikkakiusaaminen ei ole uusi ilmiö, mutta erityisen kiihkeä keskustelunaihe siitä tuli vuoden 2003 alussa voimaantulleen uuden työsuojelulain (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) myötä (Sutela & Lehto 2014, 116). Kiusaaminen on jossain määrin mediavälitteinen ongelma, mutta Tilastokeskuksen työolotutkimuksetkin osoittavat kiusaamiskokemusten tai ainakin niistä kertomisen hieman yleistyneen pitkällä aikavälillä. Vuonna 2013 lähes 2/5 (38 %) suomalaispalkansaajista oli havainnut kiusaamista työpaikallaan, kun taas kiusaamisen kohteeksi jossain työelämänsä vaiheessa oli joutunut noin joka neljäs (26 %) palkansaaja. Naisten osuus molemmissa ryhmissä oli miehiä suurempi: 43 prosenttia naisista oli havainnoinut kiusaamista työpaikallaan ja kiusaamisen kohteeksi ilmoitti joutuneensa peräti yli kolmannes (35 %) naisista. Yleisimmin kiusaajat ovat omia työtovereita, toiseksi yleisimmin esimiehiä. (Mt., 117–118.) Jatkuessaan työpaikkakiusaaminen aiheuttaa psyykkistä ja somaattista oireilua – niin kohteilleen kuin sivustakatsojillekin (mt., 118; myös Vartia ym. 2008, 12–13; Rai & Agarwal 2018, 230–231).

Etätyö, työaikojen joustaminen ja eräänlainen ”työajattomuus” voivat pahimmillaan johtaa työn ja vapaa-ajan rajojen liudentumiseen ja töiden kulkeutumiseen muille elämän alueille (Sutela & Lehto 2014, 143). Järvensivu (2010, 84) puhuu tässä yhteydessä työn ja vapaa-ajan ”läikkymisestä”. Työpaikan rajojen hämärtyminen tarkoittaakin monen kohdalla työpäivän jatkamista kotona ilman erillistä korvausta. Syinä tähän ovat usein töiden kireät aikataulut ja työn määrä, mutta myös oma halu tehdä työnsä hyvin ja tunnollisesti loppuun asti. Sutela ja Lehto (2014, 143) huomauttavat, että työajattomuus ja -rajattomuus vaarantavat etenkin työstä palautumisen, jolloin seurauksena on henkinen ja fyysinen ylikuormittuneisuus, pitkittyessään jopa uupuminen.

Työelämän muutokset voivat lisätä myös kokemusta työstä vieraantumisesta. Joakim Israel (1974) on tarkastellut ilmiötä niin sosiologisena prosessina kuin psykologisena tilana. Sosiologisella tasolla vieraantumista (*alienation*) tarkastellaan kuvaamalla ja analysoimalla yhteiskunnallisia prosesseja, jotka vaikut-

tavat yksilöön, yksilön ja työn väliseen suhteeseen sekä yksilön rooliin yhteiskunnassa. Psykologisella tasolla kuvataan kokemuksia 'vieraantuneisuutena' (*främlingskap*). Termin kaksoismerkitystä kuvaa myös vieraantumisen erotteleminen objektiivisena ja subjektiivisena ilmiönä. Oma kiinnostukseni kohdistuu subjektiiviseen vieraantumiseen eli yksilön omiin kokemuksiin ja näiden sanallisiin kuvauksiin. (Israel 1974, 16–17.)

Työn kontekstissa vieraantumisen ja vieraantuneisuuden syntyprosessia sekä niiden vaikutuksia yksilöön on määritelty eri tavoin. Esimerkiksi Karl Marxin (1970) mukaan vieraantumisessa on kyse vieraantuneesta työstä, sen luovuttamisesta. Marxin mukaan vieraantuminen ilmenee ensinnäkin työntekijän suhteessa työnsä tuotteeseen, mitä hän kuvaa tuotteen vieraantumisena tekijästään. Toisaalta kyse on myös työntekijän suhteesta tuotantotapahtumaan eli työprosessiin, eli siitä, että työntekijä kokee suhteensa omaan toimintaansa vieraana (itsevieraantuminen). Työtehtävien erikoistumisen myötä Marx näkee ihmisen vieraantuvan myös kaikista ihmislaajille ominaisista taidoista ja kyvyistä sekä viime kädessä myös muista työntekijöistä. Näkemyksen mukaan ihmisen vieraantuminen omasta työstään ja itsestään voi aiheuttaa kokemuksia liian vähäisistä haasteista työssä, mikä taas toistuessaan voi synnyttää kokemuksia työn yksitoikkoisuudesta ja työssä tylsistymisestä. Max Weberin (1980) mukaan vieraantumisen kokemus syntyy silloin, kun työn tarkat roolit, säännöt, menettelytavat ja hierarkiat muuttavat tekijänsä ikään kuin persoonattomaksi, liian samankaltaiseksi muiden tekijöiden kanssa. Hunt (2005, 160–161) näkee, että tällaisessa tilanteessa paitsi, että työstä tuntuu häviävän mieli, myös itse työntekijä voi kokea kadottavansa oman minuutensa (ks. myös Mills 1951, 225), mikä kehityskulkuna on läheinen Siltalan (2004) esittämälle yksilön subjektiivisuuden hämärtymiselle. Huntin mukaan kaikki johtaa lopulta siihen, että mikään itse työssä ei enää kosketa tai motivoi, vaan yksitoikkoisuuden ja mitättömyyden tuntemukset valtaavat mielen. Niistä eroon pääseminen voi johtaa päiväunelmointiin ja työn tiheään vaihtamiseen tai ”poissaolevuuteen” (*absenteeism*) sekä työn tekemiseen ”vasemmalla kädellä”. Työn tylsyydestä pakeneminen voi johtaa myös hukuttautumiseen eskapistisiin vapaa-ajan aktiviteetteihin (Mills 1951, 235–238). Jari Aro ja Pertti Jokivuori (2010, 242–243) toteavat työstä vieraantumisen ”väsyttävän sielua”, typistävän ja esineellistävän ihmistä sekä johtavan lopulta hänen henkiseen kurjistumiseensa ja nujertumiseensa (myös Riikonen ym. 2002, 49–51, 63–64).

Tässä luvussa olen esitellyt työelämää niiden teemojen kautta, joita ikääntyneet ovat itse tuoneet esille tutkimusaineistossani. Kokemukset työelämän muutoksista viimeisten 30–40 vuoden aikana ovat olleet moninaisia ja osin mullistaviaakin. Samalla kun muutokset ovat muuttaneet muun muassa työn tekemisen tapoja, työntekijät ovat huomanneet ikääntyneensä. Siirryn seuraavaksi siihen, miten ikääntyneet kokevat heihin suhtauduttavan ja miten he kokevat itse pärjäävänsä työelämässä.

3.3 IKÄ JA IKÄÄNTYNEET TYÖELÄMÄSSÄ

Nyt alkava luku toimii synteessinä edellä esittelemilleni teemoille – iälle ja elämäntutkimukselle sekä työelämäntutkimukselle. Luvun alussa tarkastelen ikää ja ikääntymistä työn kontekstissa. Nostan esiin ikäsyryjännän mahdollisuuden ja modernin työelämän paradoksin. Tämän jälkeen kohdennan tarkasteluni ikääntyneisiin työelämässä. Vaikka käytän läpi tutkimuksen käsitettä ”ikäntyneet työntekijät” ja lähestyn heitä erityisenä työelämän sukupolvena, en todellakaan niputa työntekijöitä yhteen enkä esitä, että olisi olemassa vain yhdenlainen ikääntyneen työntekijän identiteetti.

Luvun edetessä tarkastelen ikääntyneitä työntekijöitä työssä jatkajina ja ei-jatkajina. Työssä jatkamisen kannalta tärkeäksi näen työn merkityksellisyyden kokemisen sekä työnteon kunniallisuuden. Työstä poisjäämisen yhteydessä käsittelen muun muassa eläkkeelle siirtymisen ikää, eläkkeelle jäämistä elämäntutkimuksena siirtymänä ja eläkeläisen roolia. Tässä yhteydessä nostan esiin myös ”eläkeputken” ja työvoiman ”laatikkotulkinnan”. Pitkin matkaa ja erityisesti luvun lopussa esittelen työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä käsitteleviä tutkimuksia.

3.3.1 IKÄ TYÖN KONTEKSTISSA

Työn kontekstissa ikää voidaan lähestyä yleisellä tasolla suorituskynä, joka muuntuu työn tuottavuudeksi. Ikä voidaan ymmärtää myös voimavarana tai ongelmana. Näkökulma riippuu siitä, liitetäänkö ikääntymiseen työ- ja toimintakyvyn muutoksia, jotka vähentävät työkykyä ja tuottavuutta, vai muutoksia, jotka lisäävät niitä. Kronologisen iän ohella tärkeitä ikämäärittelyjä työn kontekstissa ovat kokemuksellinen ikä ja työmarkkinaikä.

Ikä ja ikääntyminen työssä

Työssä vanheneminen voidaan ensinnäkin ymmärtää *vahvuutena*. Tällöin iän myötä karttuvan työkokemuksen ymmärretään jalostuvan osaamiseksi tai niin sanotuksi hiljaiseksi tiedoksi (Julkunen 2003, 179). Monenlaista hyvää voi karttua iän mukana: strategista ajattelua, harkitsevaisuutta, seesteisyyttä, kykyä pohdiskella ja perustella, kokonaisvaltaista hahmottamista, kielenkäytön hallintaa, sitoutumista työhön sekä työn suomaa kokemusta (Ilmarinen 2006, 142–143). Iän tuomia vahvuuksia voivat olla myös itsenäisyys, tasaantuminen, suvaitsevaisuus, rohkeus ja itsetunnon vahvistuminen (esim. Kosonen 2003).

Ikääntyminen työssä voi toisaalta näkyä *työ- ja toimintakyvyn puutteina* (Julkunen 2003, 156). Vaikka työkyky määritellään usein monien asioiden summaksi¹², viitataan sillä omassa tutkimuksessani lähinnä fyysiseen ja psyykkiseen toimintakykyyn. Toimintakyvyn muutokset liittyvät läheisesti biologiseen ja fysiologiseen

¹² Juhani Ilmarinen (2006, 79–80) määrittelee työkyvyn ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten välisenä tasapainona. Hän kuvaa työkykyä rakennelmana, joka koostuu neljästä eri kerroksesta: terveydestä ja toimintakyvystä – ammatillisesta osaamisesta – arvoista, asenteista ja motivaatiosta – sekä työstä, työoloista, työyhteisöstä ja johtamisesta.

ikään, ja niiden yhteydessä mainitaan usein fyysisten toimintojen kuten lihasvoimien, näkö- ja kuuloaistin sekä reaktionopeuden heikentyminen (Julkunen 2003, 157). Myös työstä palautumisen tarve kasvaa ikääntyessä (Kiss ym. 2008, 319). Muutokset fyysisessä suorituskvyvyssä alkavat jo suhteellisen aikaisin, noin 25–30 vuoden iässä, ja ikävuosien karttuessa fyysisen suorituskvyyn heikkeneminen korostuu entisestään (Ilmarinen 2006, 63).

Kolmanneksi ikää ja ikääntymistä työn kontekstissa voidaan tarkastella *kelpaavuuden* kautta. Tämä liittyy läheisesti työmarkkinaikään. Eeva-Leena Vaahtio (2002) näkee sen olevan omanlaisensa iän konstruktio, joka muokkautuu työmarkkinoilla ikään liittyvien merkityksenantojen kautta ja työelämässä vallitsevien käytänteiden mukaan. Osaltaan sitä määrittävät työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntö, mutta myös työmarkkinoiden toimijoiden erilaiset odotukset, rajat ja valinnat. Työmarkkinaikää ohjaavat muista iän ulottuvuuksista kalenteri-, sosiaalinen, biologinen tai persoonallinen ikä, mutta se muovautuu näiden lisäksi myös esimerkiksi työnhakutilanteessa työnantajan arvioinnissa esiin tulevien seikkojen perusteella. Työmarkkinaian ohella myös ikään liittyvät erilaiset stereotypiat vaikuttavat ikääntyneiden menestykseen rekrytoinneissa, mistä syystä voidaan puhua niin sanotusta ihanteellisesta työmarkkinaikästä. (Vaahtio 2002, 152–153, 180–181; myös Viitasalo 2015, 22.) Tämä näyttää sijoittuvan ainakin Vaahtion tutkimuksen mukaan ikävuosien 26–45 välille. Sama tutkimus osoitti, että yritykset palkkaavat melko harvoin yli 50-vuotiaita ja 55 vuoden ikä alkaa näyttäytyä jo esteenä työhaussa. (Vaahtio 2002, 149–150.)

Neljäs näkökulma ikään työssä on tarkastella sitä ikääntymisen *hallinnan* (*management of ageing*) kautta. Tällä käsitteellä Raija Julkunen ja Anna Pärnänen (2005, 14) viittaavat ikääntyneiden työntekijöiden omiin strategioihin siitä, miten he pitävät tai kokevat itsensä kelpoisina modernin ja nuoruuskultin leimaamaan työelämää. Kun työ toimii tärkeänä identiteetin lähteenä, joka saa yksilön tuntemaan itsensä tarpeelliseksi, hän motivoituu huolehtimaan itsestään työhön kelpaavana ja jopa uudistuvana. Julkunen (2003, 76–77) mukaan tunne toimintakyvyn säilymisestä ja elämässä kiinnipysymisestä on laajemmassa kontekstissa osa niin sanottua työssä pysymisen politiikkaa, sen yksi ehto.

Viides lähestymistapa työssä ikääntymiseen on tarkastella sitä ikääntyneiden *subjektiivisen kokemuksen* kautta. Näin ikääntymistä lähestyi myös Raija Julkunen kuusikymppisiä työssä jatkajia koskevassa tutkimuksessaan (2003). Sen sijaan, että hän olisi tarkastellut työssä ikääntymistä yksin työstä tai iästä käsin, hän korosti oman ikääntymisen ja työelämän muutoksen limittyvän toisiinsa. Samaan tapaan kuin ikääntynyt ei koe olevansa samanlainen työntekijä kuin 30–40 vuotta sitten, ei myöskään työelämä ole sama kuin 30–40 vuotta sitten. Julkunen huomautti siitä tutkimusmetodisesta ongelmasta, että keski-ikäiset ovat taipuvaisia tulkitsemaan työssä kokemiaan asioita oman ikääntymisensä seurauksiksi, mutta eivät päinvastaisessa suunnassa. Vaarana työelämän rakenteellisten piirteiden ja muutosten yksilöllistämisessä hän näki oman iän yksiulotteistumisen, ikääntymisen vähättelyn tai jopa kieltämisen. (Julkunen 2003, 157–159.)

Ikääntyneet kokevat ja suhtautuvat työssä näkyvään ikääntymiseensä tietysti eri tavoin. Tämä tuli esiin myös Eija Karjalaisen tutkimuksessa (2002) keski-ikäisten naispankkitoimihenkilöiden ikäkokemuksesta. Joillekin ikääntyminen merkitsee sisäistä tasapainoa, itsevarmuuden lisääntymistä ja elämäkatsomuksen avartumista. Toiset voivat kauhistella omaa ikääntymistään, panna merkeille asenteellisen jämähtämisen tai ulkonäön rapistumisen. Jotkut voivat korostaa ikääntymisen vääjäämättömyyttä ja kohtaloonsa tyytymistä. Toiset puhuvat oman sukupolvensa työteliäisyydestä, sitoutuneisuudesta ja vastuuntuntoisuudesta, toiset taas työelämän muutoksesta, vaatimustason jatkuvasta noususta ja työn pakkotahtisuudesta. Ikääntynyt voi myös ottaa itselleen oikeuden määritellä omaa suhdetta työhön. Tällöin hän tekee rajauksia sen suhteen, minkä verran hän on valmis antamaan itsestään työlle. (Karjalainen 2002, 90–104.) Kaikki tämä voi näkyä jännitteinä työstä kiinnipitämisen ja työn luovuttamisen välillä, mikä siirtyy helposti myös ikäkokemukseksi (Julkunen 2003, 76).

Miesten ja naisten ikääntymiskokemusten erilaisuuden on osin nähty johtuvan siitä, että sukupuolella on rakenteistava ulottuvuutensa työelämässä kuten muillakin elämänalueilla. Päivi Korvajärven ja Merja Kinnusen (1996a, 233) mukaan sukupuolta rakennetaan työelämässä erilaisten sukupuolistavien käytäntöjen kautta. Laajassa mielessä kyse on kirjoittajien mukaan siitä, miten sukupuoli sisältyy yhteiskunnallisiin rakenteisiin sekä siitä, miten sukupuoli kiinnittyy valtaan ja valtaa tuottaviin prosesseihin. Lisäksi kyse on vakiintuneista käytännöistä, jotka rutiinimaisesti tuottavat tiedostamattomina selviöinä naisten ja miesten välisiä järjestyksiä ja eroja. Tässä yhteydessä mainitaan usein Yvonne Hirdmanin (1988, 51) analyysi sukupuolijärjestelmän kahdesta peruserästä: *erillisyydestä*, joka kuvaa sitä, että naisiin liittyvä on ja tulee olla erillistä ja erotettavissa miehiin liittyvästä (maailman jakautuminen ”miehiseksi” ja ”naisiseksi” käsitettyyn), sekä *hierarkkisuudesta*, joka näkyy siten, että miehiin liittyvä on arvostetumpaa kuin naisiin liittyvä. (Myös Rantalaiho 1993, 2–4.) Tämä kahtiajako ja arvostusero näkyvät työelämässä usein selkeällä tavalla (ks. esim. Korvajärvi & Kinnunen 1996b), mikä tulee esiin myös omassa aineistossani muutaman naisinformantin toimesta. Tasa-arvokysymykset työpaikoilla kiteytyvätkin yleensä sukupuoleen ja ikään, ja tilannekohtaisesti toisilleen alistuen (esim. Korvajärvi 1999, 101).

Ikäsyrrintä

Vaikka työelämä on muodollisesti neutraali iän suhteen ja lait kieltävät syrjinnän iän perusteella (Kouvonen 1999, 4; Julkunen 2003, 47; Viitasalo 2015, 15–16), monet tutkimukset kertovat ikääntyneiden työntekijöiden kokemasta ikäsyrrinnästä. Esimerkiksi vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan yhdeksän prosenttia kaikista vastaajista oli havainnut työpaikallaan vanhoihin kohdistuvaa ikäsyrrintää¹³, ja yli 50-vuotiaista palkansaaajista omakohtaisia ikäsyrrintäkokemuksia oli noin neljällä prosentilla. Lisäksi ikäsyrrintä on siinä mielessä sukupuolitunut ilmiö, että naiset

¹³ Vuoden 2013 työolotutkimuksessa nuoriin kohdistuvaa ikäsyrrintää oli työpaikallaan havainnut kahdeksan prosenttia vastaajista (Sutela & Lehto 2014, 119–121).

havaitsevat ja kokevat sitä miehiä useammin. Vuonna 2013 yli 50-vuotiaista naisista ikäsyrjintää oli kokenut viisi prosenttia, ja samanikäisistä miehistä kaksi prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 120–121; myös Viitasalo 2015, 26–28.) Ikäsyrjintä on vahingollista, koska se heikentää työtyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia (esim. Schmitt ym. 2014), murentaa työnteon mielekkyyttä ja uhkaa työkyvyn säilymistä (esim. Krieger 1999, 297, 311; Viitasalo 2015, 33, 62).

Ikäsyrjinnän yhteydessä puhutaan myös ageismista (Butler 1969, 243–246 sit. Vaahtio 2002, 154–155). Sillä tarkoitetaan kronologiseen ikään liittyviä ennakkoluuloja, stereotypiointeja sekä niihin perustuvaa huonoa kohtelua ja syrjintää. Käsitteenä se eroaa ikäsyrjinnästä Vaahtion (2002, 12, 154–156) mukaan erityisesti siinä mielessä, että se on enemmän piilevää ennakkoluuloisuutta ja luokittelua, kun taas ikäsyrjintä viittaa suoriin, konkreettisiin tekoihin. Ageismi voi sitä paitsi kohdistua kaikenikäisiin, eikä sitä voi pitää vain ikääntyneiden ”yksinoikeutena” (ks. esim. Sutela & Lehto 2014, 120). Kun kyse on yhteiskunnan harjoittamasta ja hyväksymästä ageismista, siitä voidaan käyttää myös käsitettä institutionaalinen ageismi (Vaahtio 2002, 12, 169). Koska ageismi ja ikäsyrjintä käytännössä kiertyvät toisiinsa ilmentäen samanaikaisesti sekä piilevän että suoran ikään liittyvän syrjinnän elementtejä, käytän tutkimuksessani ikäsyrjinnän käsitettä myös institutionaalisella tai rakenteellisella tasolla (vrt. Viitasalo 2015, 18–19).

Niina Viitasalo esittää ikäsyrjintää käsittelevässä tutkimuksessaan (2015), että ikäsyrjintä ilmenee syrjivinä käytäntöinä sekä niitä koskevinä käsityksinä ja tunteina erilaisissa vuorovaikutustilanteissa tai institutionaalisissa rakenteissa. Toisin kuin sukupuolisyryntä tai rasismi, ikäsyrjintää (myös ”vääränikäisyyttä”) voi kokea kuka tahansa ja missä elämänvaiheessa tahansa. Ikäsyrjintää esiintyy yksilötasolla, sosiaalisissa verkostoissa, instituutioissa ja kulttuurin tasolla, ja nämä kaikki tasot kiinnittyvät Viitasalon mukaan myös työelämään. Ikäsyrjintään voi samanaikaisesti sekoittua myös muita syrjinnän muotoja, kuten sukupuolinen syrjintä. Sosiaalitieteissä tähän on viitattu jo aiemmin mainitsemallani käsitteellä ikääntymisen kaksoisstandardi (*double standard of ageing*, ks. Sontag 1979 sit. Rantamaa 2001, 56), jolla on kuvattu ikääntyvän naisen sosiaalista marginalisoitumista ensin sukupuolensa ja sitten ikänsä vuoksi (ks. myös Arber & Ginn 1995c, 174; Kangas 1998, 145; Kangas & Nikander 1999b, 16).

Viitasalon mukaan ikäsyrjinnän esiintyvyys työelämässä tunnistetaan ja tiedostetaan yleisesti. Hän viittaa väitöskirjassaan sen syiden ja selitysmallien osalta Geoffrey Woodin ym. (2008) tutkimuskirjallisuuskatsaukseen, huomauttaen kuitenkin samalla, että selitysmalleista ei välttämättä olla yksimielisiä. Taloustieteellisen näkemyksen mukaan ikääntyneiden ikäsyrjintä liittyy työnantajien tekemiin rationaalsiin valintoihin. Ajatusmallin mukaan työnantajan ei kannata satsata ikääntyneisiin, koska heillä on korkeammat palkat suhteessa nuorempiin työntekijöihin ja näiden koulutustasoihin. Ikääntyneiden kouluttamistakin pidetään työpaikoilla epäedullisena, koska siitä saavutettu hyöty jää lyhytaikaiseksi. Toisen selitysmallin mukaan kielteiset ennakkoluulot ja stereotypiat liittyvät näkemykseen, jonka mukaan ikääntyneiden työntekijöiden työn tuottavuus on alhaista. (Wood

ym. 2008 sit. Viitasalo 2015, 24–25.) Tälle ei kuitenkaan löydy juuri näyttöä (myös Ilmarinen 2006, 143–145).

Ikäsyrrjintä näkyy tilastollisena, kun tiettyyn ikäryhmään kuuluvia syrjitään esimerkiksi rekrytoinnissa. Toisaalta lopputulosta voidaan selittää myös varttuneiden omilla valinnoilla, jolloin heidän nähdään itse olevan vastuussa tekemistään huonoista uravalinnoista ja myös siitä, etteivät he ole pysyneet riittävän kilpailukykyisinä. (Wood ym. 2008 sit. Viitasalo 2015, 24–25.) Lisäksi syrjiviä käytäntöjä on selitetty sosiaalisen syrjäyttämisen teorialla, joka pohjautuu sellaisiin kulttuurisiin ja ideologisiin prosesseihin, jotka tuottavat tai toimivat itsessään perusteluina epäoikeudenmukaiselle kohtelulle. Tällaisesta on kyse muun muassa silloin, kun valinnoissa suositaan sosiaalisilta taustoiltaan tietynkaltaisia henkilöitä. (Roscigno ym. 2007 sit. Viitasalo 2015, 25.)

Arjen tasolla tapahtuvasta ikäsyrrjinnästä Viitasalon tutkimus (2015) osoitti kaksi selkeää ilmenemismuotoa. Ensimmäinen näistä koskee vähättelyä tai eristämistä, jonka seurauksena ikääntynyt työntekijä joutuu marginaaliin työpaikan sisällä ja menettää täysivaltaisen työntekijän asemansa. Toinen liittyy torjuntaan tai esimerkiksi vanhuuseläkkeelle painostamiseen, jolloin työntekijä sulkeutuu työmarkkinoiden ulkopuolelle. (Viitasalo 2015, 6, 58.) Edellä mainitut sosiaalisen syrjäyttämisen käytännöt iän perusteella voidaan tulkita Anne Kouvosen (1999, 5–6, 136) tulkitsemalla tavalla suoraksi ikäsyrrjinnäksi. Tästä esimerkkeinä hän mainitsee työpaikkailmoituksessa esitetyt ikäraajat ja loukkaavan nimittelyn työtovereiden taholta. Niin sanotussa epäsuorassa ikäsyrrjinnässä vaikutelma on sen sijaan ”luettavissa rivien välistä”. Tästä esimerkkinä Kouvonen mainitsee työpaikkailmoituksessa esiintyvän viittauksen, että halutun työntekijän tulee olla ”nuorekas”, ja vaivaantumisen, jota työhönhakutilanteessa esiintyy hakijan iän esille tullessa.

Työpaikoilla ilmenevä ikäsyrrjintä aiheuttaa epäoikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen syrjäyttämisen kokemuksia ja estää ikääntyneiden täysipainoista osallistumista työelämässä. Jos se aiheuttaa myös ennenaikaista eläköitymistä tai työttömyyttä (Virtanen ym. 2006), on sillä taloudellisia seurauksia niin yksilölle kuin yhteiskunnalle. (Duncan 2001 sit. Viitasalo 2015, 61.) Vaikka sosiaali- ja eläketurvajärjestelmät turvaavat ikääntyneiden muuten niin epävarmaa työmarkkina-asemaa, toisaalta järjestelmään sisältyy samanaikaisesti sellaisia institutionaalisia syrjinnän elementtejä, jotka Viitasalon (2015, 61) mukaan voimistavat varhaisen työstä poistumisen kulttuuria työpaikoilla ja yhteiskunnassa. Koska vielä 1990-luvulla suosittiin varhaista eläkkeelle siirtymistä ja tätä tuettiin erilaisin vaihtoehtoin, ajattelutavan muutos työurien pidentämiseksi ja eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseksi on ollut suhteellisen nopeatahtinen. Uuden ikäsopimuksen (Julkuinen & Pärnänen 2005) jalkautuminen työpaikkojen käytäntöihin ei tosin ole tapahtunut yhtä nopeasti kuin yleisen tahtotilan julistaminen. Viitasalo (2015, 61–62) näkee, että työurien muutosprosessi kulkee eriaikaisesti yhteiskunnan eri tasoilla, minkä vuoksi työurien pidentämistavoite ja työpaikoilla esiintyvä ikäsyrrjintä koetaan ikääntyneiden keskuudessa ymmärrettävästi varsin ristiriitaisena. Joskus ikään perustuvat kielteiset ennakkoluulot voivat vaikuttaa tiedostamattomalla tasolla myös ikääntyneiden omiin käsityksiin itsestään ja kyvyistään työelämässä ja

toimia siten itseään toteuttavan ennustuksen tavoin (esim. Palmore 1999, 85, 103–104; ks. myös Viitasalo 2014, 146; Hämäläinen ym. 2016, 44).

Omassa tutkimuksessani tarkastelen ikäsyryjintää yksilötason kokemuksina eli käsitteellistän ne Kouvoson (1999, 4) tavoin tutkittavien käsityksinä ja tulkintoina siitä, mitä ikäsyryjintä on, miten se on heille ilmennyt ja miten he ovat sen kokeneet. Tarkoitus ei ole eritellä sitä, mikä ”todella” on ikäsyryjintää ja mikä ei. Vaikka ikäsyryjintä voi olla luonteeltaan myös positiivista (esim. Palmore 1999, 102–103), mistä esimerkkinä voidaan mainita ikääntyneitä työssäjatkajia koskettanut superkattuma, lähestyn ikäsyryjintää lähtökohtaisesti kielteisenä ja epäoikeudenmukaisena kokemuksena.

Modernin työelämän paradoksi

Raija Julkunen (2003, 156) huomauttaa siitä, että ”yhdenikäisyyden kulttuurisamme” kukaan ei halua vanheta, ja nuoruudesta pidetään kiinni eri tavoin. Samalla kun kulttuuri ”myöhentää” vanhuutta, työelämä ”aikaistaa” sitä. Julkusen mukaan tämä näkyy tavoissa, joilla työelämässä nuoruuden ja vanhuuden raja saatetaan laittaa jopa 35 ikävuoteen, vaikka työelämän ulkopuolella harva tulkitsee 35-vuotiaan olevan vielä edes lähellä keski-ikää. Sama tulkintaero näkyy ikääntyneiden kohdalla siten, että yleisellä tasolla 50-vuotias ymmärretään liian nuoreksi poistumaan työelämästä, mutta työpaikkojen käytännön tasolla häntä pidetään liian vanhana rekrytoitavaksi (esim. Vaahtio 2002, Viitala 2015). Työelämän ja kulttuurin erilaiset tavat määritellä vanhuutta ovat siten loogisesti ristiriitaisia. Tätä ilmiötä Julkunen (2003, 156) kuvaa modernin työelämän paradoksiksi.

Modernin työelämän paradoksi näkyy työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeissa pohdinnoissa. Ikääntyneistä tuntuu, ettei heille löydy paikkaa työmarkkinoilla, vaikka valtiovallan tahtotilana on työurien pidentäminen. Jos ikääntynyt pohtii tilannettaan ”kulttuurin kautta”, hän voi ajatella, että eihän tässä vielä pidä eläkkeelle siirtyä. Mutta jos hän ajattelee ratkaisuaan ”työn kautta”, päätelmä voi olla päinvastainen. Se, kumpi kehys näitä ratkaisuja kunkin kohdalla ohjaa, on yksilö- ja tilannekohtaista, ja tutkimukseni kannalta kiinnostava. Ikä työssä määrittyy eräänlaisessa ”välitilassa” (Grenier 2012, 203), ei vain yksilön kokemusten ja pohdintojen kautta, vaan samanaikaisesti suhteessa rakenteisiin ja kulttuuriin käytäntöihin.

Väestön vanhenemistakin tulkitaan paradoksaalisesti. Samalla kun voidaan iloita siitä, että keskimääräinen elinikä on kasvanut eivätkä ihmiset kuole ennen aikaansa, väestön vanhenemisesta on tullut suuri yhteiskunnallinen ongelma. Tämän niin kutsutun taakkatulkinnan mukaan ikääntymisen kustannukset tulevat kalliiksi, eläkkeiden sekä hoivan ja hoidon rahoittaminen vaikeutuu. Vaikka pitkäikäisyyttä kaikin tavoin tavoitellaan, tässä laajemmassa kontekstissa saavutettu korkea ikä ei näyttäydykään positiivisena asiana. (Esim. Julkunen 2008c, 18; Palmore 1999, 63.) Yhteiskunnallinen taakkatulkinna heijastuu syyllistävästikin yksilötason mietteisiin.

3.3.2 IKÄÄNTYNEET TYÖELÄMÄN MUUTOKSISSA

Tässä luvussa tarkastelen ikääntyneitä yksittäisenä työelämän sukupolvena. Näkemys pohjautuu pitkälti Anu Järvensivun (2010, 162–164) ymmärrykseen sukupolvitietoisuudesta työelämän kontekstissa. Hän tarkoittaa sillä samojen arvojen jakamista ja niiden mukaista käyttäytymistä, mutta myös erilaista suhtautumista työelämän muutoksiin. Järvensivun mukaan eri sukupolvet tarkastelevat muutoksia eri lähtökohdista, joten ne myös reagoivat niihin eri tavoin.

Työelämän vanhin sukupolvi

Anu Järvensivu (2010) tarkastelee työelämän eri sukupolvia lähestymällä työelämää pelikenttänä, jossa on samanaikaisesti voimassa vanhat ja uudet pelisäännöt. Niillä hän tarkoittaa sellaisia rutinoituneita käytäntöjä, jotka vasta muutoksen edessä joutuvat huomion ja pohdinnan kohteiksi. Vanhat säännöt korvautuvat osittain uusilla, ja näitä pelisääntömuutoksia joutuvat työelämässä olevat sukupolvet – Järvensivu erottaa nuorimman, keskimmäisen ja vanhimman sukupolven – kohtaamaan. Oman tutkimukseni kannalta kiinnostavin näistä sukupolvista on vanhin eli yli 55-vuotiaat. He ovat astuneet työelämään vanhojen pelisääntöjen valitessa, pelikentän nykyiset säännöt he voivat kokea vieraiksi. (Järvensivu 2010, 161–167.)

Vanhimman sukupolven kannalta haasteellisimmat työelämämuutokset liittyvät Järvensivun (2010, 175–178) mukaan työn henkilökohtaistumiseen sekä työn ja vapaan uudenlaiseen rytmittymiseen. Perinteisen palkkatyösuhteen ja työpäikan sisäisen kohtalonyhteyden tilalle on tullut liike-elämälle tyypillisiä suhteita ja uusia arvoyhteisöjä, säännölliset peliajat ja pelitauot ovat muuttuneet periodimaisiksi ja ennustamattomiksi. Työntekijältä, eli Järvensivun termin pelaajalta, odotetut ominaisuudet ovat myös muuttuneet: suurinta arvostusta ei enää nauti koke-musta kartuttanut ammattilainen, vaan joustava, moneen taipuva ja monitaitoinen ”hyvä tyyppi” (myös Alasoini 2010, 135). Pelin organisoitumistakaan ei voi enää entiseen tapaan suunnitella etukäteen, koska se muuntuu koko ajan uudelleen. Esi-miehen suoran kontrollin tilalle on tullut useita samanaikaisia kontrollin käyttäjiä, joiden tavoitteet voivat olla ristiriitaisia. Järvensivu näkee, että koska pelin kulku on henkilökohtaistunut, myös koulutuksesta, työttömyydestä ja eläköitymisestä neuvotellaan nykyään henkilö- ja tilannekohtaisesti. Pelin tavoitteessa on myös ta-pahtunut olennainen muutos. Pelin ideana ei ole enää oman työn hyvin ja loppuun tekeminen, vaan työn monimuotoistuminen, sen tekemisen edellytysten jatkuva uusintaminen ja työnteosta kertominen. Lukuisat pelisääntömuutokset voivat se-koittaa vanhoihin sääntöihin tottuneen pelin. (Järvensivu 2010, 176–177.)

Pärjäämisstrategiat

Työhistorian aikana koetut työelämämuutokset ja niissä pärjääminen on edellyttänyt ikääntyneiltä erilaisia keinoja ja toimintatapoja, joista Järvensivu käyttää omassa tutkimuksessaan (2010, 184–186) käsitettä peli- ja pärjäämisstrategia.

Sillä hän tarkoittaa keinoja ja toimintatapoja, joilla työelämän pelaajat tähtäävät työelämästä kunnialla selviytymiseen ja työn mielekkyyden lisääntymiseen. Käsitteellistämällä muutoksista selviytymisen ”pärjäämiseksi” Järvensivu korostaa työelämäkentän pelaajien toimijuutta eikä vain muutoshasteista selviytymistä (ks. Kortteinen 1992, 92). Samantyyppisen sisällön on Pertti Alasuutari (2007, 188–189) antanut selviytymisstrategialle (*coping strategy*), jolla hän viittaa yleiseen asennoitumiseen työssä ja elämässä. Pärjäämis- tai selviytymisstrategian avulla ihminen pystyy sietämään olemassa olevat olosuhteet ja kokemaan roolinsa jollakin tavalla mielekkääksi ja siten säilyttämään myös itsekunnioituksensa (Alasuutari 2007, 190–191).

Selviytymis- tai pärjäämisstrategioita on ryhmitelty eri tavoin. Järvensivun (2010) mukaan työelämän ”vanhimpien” käyttämät strategiat painottuvat suostumusta ilmentäviin passiivisiin ja aktiivisiin toimintatapoihin. Toimijuutta edellyttäviä, mutta passiivisia reagoitintapoja ovat muutosten kieltäminen sekä niiden hallinta oman itsen ja työn välistä etäisyyttä säätelemällä. Muutosten kieltämisen kaltaisena toimintana Järvensivu mainitsee välittämättä olemisen ja olennaiseen keskittymisen sekä poisselittämisen. Passiivista strategiaa hyödynnettäessä ei osallistuta työelämän pelin muuttamiseen, vaan pikemminkin uusinnetaan vanhaa peliä ja pelikenttää. Haikaillaan ”vanhoja hyviä aikoja ja tapoja”, sen aktiivisempaa muutostavastarintaa ei tehdä. (Järvensivu 2010, 189–198.) Julkusen (2008a, 254–258) mainitsemassa passiivisessa uhrisubjektiudessa toimijuus rajautuu sairastumiseen ja sitä kautta työelämästä pelastautumiseen.

Aktiivinen pelistrategia sen sijaan tähtää pelin kokonaisuuden muuttamiseen. Järvensivu (2010, 199–200) esittää tästä esimerkkeinä muun muassa omien ”sovellusten” kehittämisen ja kompromissit. Kun työntekijä esimerkiksi uupuu ja huomaa, ettei pysty tekemään työtään yhtä hyvin kuin ennen, tietoinen hidastaminen ja armollisuus itseä kohtaan toimii usein hyvänä strategiana estää uupumisen toistuminen. Muita vastaavia downshiftauksia ovat Järvensivun mukaan tehtävistä luopuminen, ”uralla peruuttaminen” sekä osapäivätyöhön siirtyminen esimerkiksi osa-aikaeläkkeelle hakeutuessa.

Myös protestanttisesta työetiikasta (Weber 1980) tinkiminen esimerkiksi resurssien niukkenemisen myötä voi olla kova isku omalle arvomaailmalle ja tunnolliselle, uhrautuvalla ja kurinalaisella työasenteella. Jos työnantajan huomio vielä kiinnittyy työajan seurantaan tai muuhun työntekijän kannalta epäolennaiseen, työ voi alkaa maistua vastenmieliseltä. Jos työtä ei voi tehdä omasta mielestään oikein, voi löytyä halua sovitteluun ja kompromisseihin. (Järvensivu 2010, 200–201.) Järvensivun mukaan ikääntyneet päätyvät harvoin käyttämään pärjäämisstrategianaan työpaikan tai alan vaihtamista. Sellainen tulee kyseeseen lähinnä silloin, kun taloudellinen tilanne on turvattu, kuten puolison ottaessa tarvittaessa vastuun perheen toimeentulosta, tai kun työhön on kertakaikkisesti tynpäännytty. (Mt., 202–205.) Taloudellinen turvallisuus on monella edellytys myös sille, että työtä ja vapaata lähdetään omaehtoisesti rytmittämään tai rajaamaan esimerkiksi vuorotteluvapaalla jäämällä, osa-aikatyöhön siirtymällä tai vaihtamalla

jatkuva työsuhde määräaikaiseen. Myös koulutusvapaat toimivat tästä esimerkkinä. Aktiivisuutta ilmentävänä strategiana voidaan nähdä myös siirtymä palkkatyöntekijästä mikroyrittäjäksi, mikä on tavallisinta asiantuntijatehtävissä työskenteleville. (Mt., 208–211, 217–220.)

3.3.3 IKÄÄNTYNEET TYÖSSÄ JATKAJINA JA EI-JATKAJINA

Tässä taustoittavassa luvussa tarkastelen ikääntyneitä työn jatkajina ja työelämästä pois siirtyjinä, vaikka en ymmärräkään jakoa dikotomisena. Työelämästä poistumisella tarkoitan tässä yhteydessä työttömäksi joutumista ja ennen kaikkea eläkkeelle siirtymistä. Aloitan tarkasteluni pohtimalla työn merkityksellisyyttä ikääntyneelle, työn tekemisen kunniallisuutta ja palkkatyökansalaisuutta. Kunniallisuus saa pysymään työssä, mutta voi se johtaa myös työelämästä poistumiseen. Tätä käsittelen eläkeikää ja eläkkeelle siirtymistä niin sanotun eläkeputken kautta pohtiessani. Luvun lopussa esittelen tutkimustuloksia ikääntyneiden työssä jatkamis- ja eläkkeellesiirtymisaikeista.

Työn merkitys ja palkkatyökansalaisuus

Ihmisten asenteet työtä, perhettä ja vapaa-aikaa kohtaan ovat erilaisia elämänkulun eri vaiheissa (Rapoport ym. 1975 sit. Hunt 2005, 162). Työn merkityksellisyyden on ymmärretty yleensä vähenevän iän myötä (esim. Vantilborg ym. 2014). Ikääntyvien on havaittu suuntaavan huomiotaan ja energiaansa muille elämän alueille. Eläkeiän lähestyessä virittäydytään vapaa-aikaa ja omaa hyvinvointia kohtaan, ja lupaukset kolmannen iän vastuista vapaasta elämänvaiheesta saattavat kiinnostaa. Lastenlapset antavat monelle elämänsisältöä, mikä houkuttelee uusiin omalle elämälle asetettuja tavoitteita ja niiden järjestystä (vrt. Atchley 1976, 113–119).

Vaikka työn merkityksellisyys elämänalueena suhteessa muihin elämän alueisiin kuten perhe-elämään ja vapaa-aikaan vähenisikin iän myötä, työ on silti keskeinen yhteiskunnallisen olemisen määrittäjä myös ikääntyneelle väestölle (Sutela & Lehto 2014, 21; Melin 2007, 17; Tikkanen 1994, 134–135). Oma työ voi tulla tärkeämmäksi iän myötä, ja tärkeää on myös se, että sitä arvostetaan (Sutela & Lehto 2014, 22–23). Työ mahdollistaa yhteiskunnallisen osallisuuden (Heiskanen 2014, 210), mitä ajatus palkkatyökansalaisuudesta tähdentää. Täysivaltaiseksi kansalaiseksi tullaan juuri työelämään aktiivisesti osallistumalla (Marshall 1950 sit. Phillipson 1998, 61).

Palkkatyökansalaisuus on nähty myös ”kunnian kenttänä” (Kortteinen 1992), jolloin se kuvautuu osana suomalaista kulttuurista mallitarinaa. Työtä vaille oleminen määrittyy marginaalipositioiksi, säröksi mallitarinassa (vrt. Kulmala & Vanhala 2004, 107; myös Ollikainen 2008, 57). Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta rakentuu pitkälti palkkatyökansalaisuuden varaan, ja siihen kiinnittyy myös kulttuurisia muodostelmia ”minästä”, ”pärjäämisestä” ja ”itsellisydestä”. Matti Kortteisen (1992, 302–303) mukaan nämä kaikki ovat selviytymisen eetoksen lataamia

”kollektiivisia pyhiä”, joihin liittyy vahvasti kunniallisuus. Vahvan työeetoksen värittämä työhön osallisuuden kunniallisuus on havaittavissa myös työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeissa mielteissä. Kun uttara ja tunnollinen työnteko asettuu vastakkain uupumisen ja oman terveyden menettämisen pelon tai muilta elämänalueilta nousevien velvoitteiden kanssa, moni käy mielessään rajujakin kamppailuja työssä pärjäämisen pakosta ja siihen liittyvästä kunniallisuudesta.

Eläkeikä ja eläkkeelle siirtyminen

Kunniallisuuden ajatus liittyy myös työelämästä poistumiseen. Kunniallinen tapa ja hetki jättäytyä pois työelämästä on vanhuuseläkkeelle siirtyminen. Eläkeikä ikään kuin ajastaa ”oikea-aikaisen” työstä poistumisen.

Eläkeikä on esimerkki kronologisen iän organisoivasta ja institutionalisoivasta luonteesta. Samalla kun eläkeikä määrittelee, milloin yksilö on tarpeeksi ”vanha” jättääkseen työelämän, se myös merkitsee ja asemoi hänet yhteiskuntaan (Rantamaa 2001, 53; Karisto 2016). Työn jättäminen iän perusteella vakiintui normaalliseksi käytännöksi 1900-luvun kuluessa. Kun teollisessa yhteiskunnassa havaittiin, että ihmisten työkyky vähenee jokseenkin ennustettavaa tahtia, alettiin käyttää standardisoitua eläkeikää. (Esim. Julkunen 2008b, 55–57 ja 2003, 26.) Koska eläkeikä ilmentää myös ikäsidonnaista rationaalisuutta ja järjestyshakuisuutta, sitä voidaan kutsua vanhoja ihmisiä määrittäväksi sosiaaliseksi ja taloudelliseksi instituutioksi (Phillipson 1978 sit. Phillipson 1998, 59).

Eläkeikä on myös sosiaalinen sopimus, jossa määritellään ne ikävuodet ja ehdot, joilla voi siirtyä työstä eläkkeelle (Julkunen & Pärnänen 2005, 245–246; myös Kohli & Rein 1999, 7). Viime vuosina nämä ikävuodet ja ehdot ovat muuttuneet Suomessakin tehtyjen mittavien eläkeuudistusten vuoksi. Niinpä variaatio eläkkeellesiirtymisiästään alkaa olla melkoinen. Aineiston keruuhetkellä vanhuuseläkkeelle saattoi jäädä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Viimeisimmän eläkeuudistuksen tultua voimaan vuoden 2017 alusta joustavan vanhuuseläkeiän alaraja nousi 63:sta (vähintään) 65 ikävuoteen. Eläkeiän nosto koskee vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneitä. Vuosina 1955–1964 syntyneiden eläkeikä nousee asteittain, kolme kuukautta kutakin ikävuosiluokkaa kohden. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneillä eläkeikäraja kytketään sen sijaan elinajan kehitykseen, jolloin heidän niin sanottua tavoite-eläkeikänsä voidaan tässä vaiheessa vasta arvioida. (Työeläke.fi/Eläkeuudistus on voimassa...) Eläkeikää koskevat siis tarkat, kronologiseen ikään perustuvat laskelmat, ja jokainen voi tarkistaa oman eläkeikänsä niin sanotuista eläkeikälaskureista. Elämänsä kulun destandardisoinnista (Rantamaa 2001, 69) huolimatta lainsäätäjät joutuu edelleen tarkastelemaan eläkkeelle siirtymistä nimenomaan kronologisen iän näkökulmasta. Eläkeiän alarajan on havaittu jossain määrin ohjaavan eläkkeelle jäämistä. Moni näyttää nyt jättävän työntöön heti 63 ikävuoden jälkeen (Kannisto 2017, 35–38), joten nähtäväksi jää, miten merkittävästi vuoden 2017 alussa voimaantullut eläkeikä (65v) ohjaa ja lykkää vanhuuseläkkeelle siirtymisen ajankohtaa tulevina vuosina.

Robert C. Atchleyn (1976) mukaan eläkkeelle siirtymistä ja eläkkeellä olemista voidaan tarkastella eri näkökulmista. Se voidaan ymmärtää yksittäisenä elämäntapahtumana, prosessina, sosiaalisena roolina tai elämänkulun vaiheena. Kun sitä tarkastellaan yksittäisenä elämäntapahtumana, huomio kohdistuu erityisesti siihen (julkiseen) työstä erottautumisen hetkeen, jota tavallisesti juhlistetaan seremoniaalisesti. Prosessina tarkasteltuna eläkkeelle siirtymisen voidaan taas nähdä alkavan jo siinä vaiheessa, kun eläkkeelle jäämistä aletaan ajatella. Sosiaalisena roolina eläkkeellä olemisessa korostuvat kaikki ne oikeudet, velvollisuudet ja suhteet, jotka voidaan liittää ”eläkeläiseen”. (Atchley 1976, 3–4, 9, 53–73.)

Eläkkeelle siirtymistä voidaan tarkastella myös yhtenä elämänkulun merkittävänä siirtymänä eli transitiona (esim. Phillipson 1987, 160–166). Toisin kuin esimerkiksi opiskelu, eläkkeelle siirtyminen on tarkasti ikään sidottu. Opiskella voi missä ikä- tai elämänkulun vaiheessa tahansa, mutta vanhuuseläkeikää koskevien rajausten vuoksi vanhuuseläkkeelle siirtyminen ajoittuu ihmisten elämänkulussa tiettyyn iän määrittelemään ajankohtaan. Tämän siirtymävaiheen kokeminen liittyy pitkälti siihen, millainen näkemys yksilöllä on eläkeläisenä olemisesta tai eläkeläisen roolista. Eläkkeelle jääminen voidaan kokea helpotuksena (Julkunen 2003, 230–231) ja oikeutena (mt., 234–236), vaikka siihen samanaikaisesti voi liittyä myös häpeän tunnetta (mt., 226–230). Kuten Julkunen (2013, 70 ja 2003, 242) tiivistää, työnteon lopettamisen ja eläkkeelle siirtymisen tunteet ovat usein kaksijakoisia, joten eläkkeelle päästään tai joudutaan tilanteesta riippuen, tai molempia samanaikaisesti.

Siirtymään liittyvä roolimuuotos kiteytyy työelämäosallisuuteen. Työkeskeisessä kulttuurissa työstä irtaantuminen ja sen myötä työhön kiinnittyvän sosiaalisen roolin menettäminen tekee eläkkeelle siirtymisestä ei-toivottua ja ongelmallista. Työkeskeisessä kulttuurissa ihmisen arvo lähtee siitä, mitä hän tekee työksensä. Olet sitä, mitä teet. Kun et tee enää töitä, et ole enää sitä, mitä ennen olit. Pahimmillaan et ole enää mitään. Myös gerontologian irtaantumisteorian (*disengagement theory*: ks. Cumming & Henry 1961) näkökulmasta eläkeläisen rooli määrittyy paljolti siitä, *mistä* siirrytään: työstä eläkkeelle. Työnteosta irtaantumisen ohella irtaannutaan myös muista sosiaalisista rooleista (Atchley 1976, 112–113, 121; Phillipson 1987, 158–159). Eläkeläisyyteen liitetään tällöin usein ulkopuolisuutta, toimeettomuutta ja passiivisuutta. Jos eläkeläisen rooli koetaan tyhjänä, roolittomana roolina (*roleless role*: Parsons 1942, 616), eläkkeelle siirtymisen voidaan kokea jopa sosiaalisena kuolemana (*social death*: Guillemand 1972 sit. Phillipson 1987, 164; myös Karisto 2008, 314–315).

Aktiivisuusteorian (*activity theory*: ks. Friedmann & Havighurst 1954 sekä Miller 1965) näkökulma samoin kuin ajatus kolmannesta iästä täyttävät eläkeläisen roolia. Työroolin ymmärretään korvautuvan muilla rooleilla, jotka ylläpitävät aiempaa aktiivisuustasoa. Eläkeläisen rooli määrittyy siitä, *mihin* siirrytään. Eläkeläisen rooli voidaan nähdä sisällöllisesti arvokkaana ja merkityksellisenä myös yhteiskunnallisesti. Eläkeläisten antama työpanos omaisten auttamisen ja hoivaimisen muodossa tunnustetaan kansantaloudellisesti merkittäväksi, ja myös eläke-

läisten osallistuminen erilaiseen vapaaehtoistoimintaan koetaan tärkeäksi. Eläkkeellä olemiseen liittyy tällöin toimijuutta, vaihtoehtoja ja valintoja. (Atchley 1976, 112, 121; myös Gilleard & Higgs 2002, 370.) Kun eläkeläisen rooli nähdään tavoiteltavana ja houkuttelevana, eläkkeelle *päästään*, ei *jouduta*.

Jatkuvuusteorian (*continuity theory*: ks. Atchley 2000, 142–143) mukaan eläkkeelle siirtyminen ei mullista elämää, vaan elämä jatkuu elämäntyylin ja -asenteiden osalta eläkkeellä suurin piirtein entiseen tapaan. Vaikka yleinen aktiivisuustaso voi laskea asteittain, eläkkeelle siirtyessä osallisuus kiinnittyy jo olemassa oleviin sosiaalisiin rooleihin kuten vanhemmuuteen tai entiseen työrooliin sen sijaan, että ne korvautuisivat täysin uusilla rooleilla. (Atchley 1972, 35–36 sit. Atchley 1976, 112, 121; Atchley 2000, 142–143, 158–159; Phillipson 1987, 159.) Eläkkeelle siirtymiseen ei liity tällöin moraalisia kannanottoja puolesta tai vastaan – eli ymmärrystä siitä, onko eläke oikeutettua tai epäreilua – vaan siirtymä hyväksytään sellaisenaan (Julkunen 2003, 248).

Eläkeputki ja laatikkotulkinta

Vanhuuseläkeiän lisäksi muita iänmukaisia työnjättöpaikkoja (Julkunen 2003, 192) tai institutionaalisia poistumisreittejä työelämästä (Kohli & Rein 1999, 6–7) olivat tutkimusaineiston keräämisen aikoihin osa-aikaeläkkeen sekä niin sanotun (työttömyys)eläkeputken ikärajan saavuttaminen. Vaikka sittemmin lakkautetulle osa-aikaeläkkeelle siirtyminen ei tarkoittanut kokonaan työn jättämistä, mahdollisti se työn keventämisen. Kunniallisena pidettiin myös työn jättämistä työkyvyttömyyseläkkeen kautta. Työttömyyteen sen sijaan liittyy työelämästä poistumisen väylänä tietynlaista ”kunniattomuutta” ja yksilötasolla työttömyys koetaan usein henkilökohtaisena epäonnistumisena. Kunniattomuutta ja epäonnistumista ei ainakaan samassa määrin liitetä niin sanottuun työttömyysputkeen tai eläkeputkeen. (Esim. Järvensivu 2010, 157.)

Kansanomaisella käsitteellä ”työttömyyseläkeputkella” tarkoitetaan yhteiskunnallisten käytäntöjen kautta muotoutunutta ikääntyneiden poistumareittiä työelämästä. Käytännössä sillä viitataan tänä päivänä työttömyysturvan lisäpäiviin¹⁴. (Ikonen 2009, 17–18.) Vaikka työttömyyseläke poistui yksittäisenä eläkelajina eläkejärjestelmästä vuoden 2005 eläkeuudistuksen yhteydessä, ovat työttömäksi jääneet ikääntyneet sen jälkeenkin olleet oikeutettuja työttömyyskorvaukseen tietyin edellytyksin. Alkujaan työttömyysturvan lisäpäivä- ja työttömyyseläkejärjestelmä kehitettiin suojaksi 1990-luvun laman seurauksena ilman omaa syytään työttömäksi joutuneille, mutta vuosien varrella ”työttömyysturvan lisäpäivät” ovat muuttuneet yhdeksi keinoksi päästä varhaiseläkkeelle. Työttömyysputki oli

¹⁴ Ikääntyneet työttömät voivat saada työttömyyspäivärahaa 500 päivän enimmäisajan lisäksi lisäpäiviltä. Tämä edellyttää, että vuosina 1955–1956 syntyneet ovat täyttäneet 60 vuotta ja vuonna 1957 ja sen jälkeen syntyneet ovat täyttäneet 61 vuotta ennen 500 päivän enimmäisajan täyttymistä. Lisäksi heidän tulee olla ollut eläkkeeseen oikeuttavassa työssä vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana ennen lisäpäivien alkamista. Lisäpäivärahaa voi saada enintään sen kuukauden loppuun, jona henkilö täyttää 65 vuotta. Jos henkilö on syntynyt vuonna 1957 tai aiemmin ja saanut työttömyyspäivärahaa 500 päivän jälkeen myös lisäpäiviltä, hän voi halutessaan hakea vanhuuseläkkeensä jo 62 vuoden iässä. Lisäpäiväoikeus ei koske yrittäjiä. (Ks. www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/ikaantyneiden-tyottomyysturva/#title)

työntekijöiden, työnantajien ja joskus myös työvoimaviranomaisten yhteisymmärryksessä toteuttama pehmeä ratkaisu, jota aluksi pidettiin kunniallisena. Sitä voi pitää ”hiljaisena sopimuksena”, johon liittyy tiettyjä odotuksia ja velvoitteita. (Ikonen 2009, 18; Järvensivu 2010, 157.)

Työttömyyseläkeputken havaittiin kuitenkin lyhentävän merkittävällä tavalla työuria. Koska työttömäksi joutuneiden ikääntyneiden toimeentulo on turvattu lisäpäivien avulla, järjestelmä itse on ohjannut työikäistä väestöä ulos työmarkkinoilta (Työhallinnon toimenpiteet...1999, 1–2 sit. Ikonen 2009, 18). On esitetty, että ikääntyneitä irtisanottaisiin herkemmin siitä syystä, että heillä on muita parempi työttömyysturva. Lisäksi putken ikärajan noston on nähty vaikuttavan suoraan siihen, että työllisyys nousee selvästi ikäryhmissä, jotka ovat jääneet uuden ikärajan alapuolelle. (Esim. Vartiainen 2017.) Eläkeputki on menettänyt kunniallisuuttaan yhteiskuntapolittisen dysfunktionaalisuutensa vuoksi, ja siihen on alettu suhtautua kriittisesti. Näin on tapahtunut sitä mukaa kuin huoli huoltosuhteesta on lisääntynyt ja työurien pidentäminen on tullut tavoitteeksi (Järvensivu 2010, 157–158).

Uuden ikäpolitiikan aikainen eläkepuhe on ottanut eläkeputket silmätikukseen. Samalla suhtautuminen eläkkeisiin on muuttunut. Aiemmin eläkettä pidettiin kovalla työllä ansaittuna oikeutena, mutta nyt eläkemenosta on tullut kansantaloudellinen ongelma. (Järvensivu 2010, 157–158.) Tämä liittyy jossain määrin julkisuudessa usein esillä olleeseen harhakäsitykseen työvoiman vakiomäärästä eli niin sanottuun työvoiman laatikko-tulkintaan. David A. Wisen (2010, 139–140, 147) mukaan ”laatikko-tulkinnalla” viitataan siihen, että talous olisi ikään kuin pakattu laatikkoon, joka ei voi kasvaa ja laajentua. Taloustieteilijöiden käyttämä termi tästä on *lump-of-labour* -virhekäsitys. Ahtaassa laatikossa ikääntyneen työvoiman lisääntyminen vähentää nuorta työvoimaa. Vaikka laatikkotulkinnalle ei ole tutkimuksellista näyttöä (Wise 2010, 148), siihen on toistuvasti vedottu varhaiseläkkeiden yhteydessä.

Laatikko-tulkinta on vaikuttanut myös ikääntyneiden omiin ajatuksiin. Uskomus siitä, että ikääntyneiden lähtijöiden tilalle palkataan nuorempia tulijoita elää sitkeässä. Tämä näkyi muun muassa Julkusen (2003) tutkimuksessa. Vaikka tutkittavat tiesivät, että viisikymppisiä syrjitään työhönotossa, he näkivät nuorten rekrytoinnit työyhteisön kannalta hyvänä asiana. Yhtäältä ikääntyneet kokivat ikähaitarin rikkautena työpaikalla ja puolustivat sillä myös vanhojen pysymistä työssä. Toisaalta vanhempien syrjintää työhönotossa kuitenkin samanaikaisesti paheksuttiin tai se koettiin jopa loukkaavana. Koska ikääntyneet kuitenkin näkivät nuorten työllisyyden turvaamisen keski-ikäisten yhteisenä intressinä, tilan tekeminen nuorille toimi hyvänä perusteluna myös omalle varhaiselle eläkkeellesiirtymiselle. (Julkunen 2003, 184; myös Kohli & Rein 1999, 30.) Nuorten rekrytoinnin suosimisen ymmärtäminen ilmensi toisaalta myös ikääntyneiden kykyä asettua nuorten asemaan, ja sellaisenaan se voidaan ymmärtää Simon Biggsin ja Ariela Lowensteinin (2011) esittämän sukupolviälykkyuden yhtenä muotona. Kaksijakoi-

nen tulkinta sen suhteen, kenellä ja missä tilanteessa on oikeus tai velvollisuus työhön, oli nähtävissä myös omassa aineistossani. Perustelut työn tekemisen oikeuden ja velvollisuuden välillä ovat subjektiivisia ja myös hyvin tilannesidonnaisia.

Tutkimustuloksia jatkamis- ja eläkeaikeista

Työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä on tutkittu muun muassa kysymällä vielä työelämässä olevien aikomuksia. Viimeisimmässä, vuonna 2013 tehdyssä työolotutkimuksessa vastaajilta kysyttiin, missä iässä hän arvelee jäävänsä eläkkeelle. Arvellut eläkkeellesiirtymisiät olivat nousseet aiemmista kyselyistä. Vanhempana kuin 63-vuotiaana, mikä oli kyselyn ajankohtana vanhuuseläkkeen alaikäraja, eläkkeelle aikovia oli 37 prosenttia kaikista yli 50-vuotiaista palkansaajista. Jatkamisaikomukset olivat sitä yleisempiä, mitä vanhemmasta vastaajajoukosta oli kyse. (Sutela & Lehto 2014, 219–220).

Sama tutkimus osoitti, että jatkamishalukkuuteen vaikuttavat iän lisäksi sukupuoli, koulutus, ammatti ja ammattiasema. Yli 50-vuotiaiden naispalkansaajien jatkamishalukkuus oli yleisempää kuin samanikäisten miesten (39 vs. 32 %). Korkeasti koulutetut olivat halukkaampia jatkamaan työssään yli 63-vuotiaiksi useammin kuin vähemmän koulutetut (46 vs. 31 %). Ammatin ja ammattiaseman vaikutus näkyi siten, että johtotehtävissä olevista ylemmistä toimihenkilöistä jopa kolme viidestä (61 %) aikoi jäädä eläkkeelle yli 63-vuotiaana, kun sama aikomus oli vain noin joka viidennellä (18 %) teollisuustyöntekijällä. Teollisuudessa ja muissa rakkaissa töissä työurat ovat pisimmät ja myös työn fyysinen raskaus ja vuorotyö vähentävät halukkuutta ja mahdollisuuksia jatkaa työuraa. (Sutela & Lehto 2014, 220–221.)

Jatkamishalukkuutta ja sitä, ettei halua jatkaa työssä, selittävät eri asiat (Sutela & Lehto 2014, 223). Työssä jatkamismietteitä voidaankin lähestyä eräänlaisena kilvoitteluna eläkeajatusten kanssa. Tällöin ilmiötä tarkastellaan niin sanottujen työntö-, pito- ja vetotekijöiden avulla, jolloin sekä työssä jatkamiseen että eläkkeelle siirtymiseen liitetään erilaisia magneetin tavoin puoleensa vetäviä, paikallaan pitäviä ja pois työntäviä, hylkiviä seikkoja, joiden perusteella yksilöt tekevät omat ratkaisunsa (esim. Kohli & Rein 1999, 9–10; Pensola ym. 2008, 138–140). Työssä jatkamista lisääviä tekijöitä eli työssä kiinnipitäviä pitotekijöitä ovat esimerkiksi mielekäs työ ja mukavat työkaverit. Myös työssä kehittyminen, työajan lyhentäminen ja joustot (myös Kandolin & Tuomivaara 2012, 39–40) sekä työyhteisön kannustavuus ja hyvä työterveyshuolto (Sutela & Lehto 2014, 223–224) ovat työn ”pitoa” lisääviä tekijöitä. Tekijöitä, jotka eivät houkuttele jatkamaan työssä, voidaan sen sijaan kutsua työstä pois työntäviksi eli loitontaviksi tekijöiksi. Niitä ovat muun muassa työhön tyytymättömyys, työn henkinen ja fyysinen raskaus, työn liialliset vaatimukset suhteessa osaamiseen, työaikojen joustamattomuus sekä oman terveyden ongelmat (esim. Sutela & Lehto 2014, 223–224). Myös kokemukset uupumisesta, kiireestä, huonosta esimiestyöstä ja ikäsyrynnästä lisäävät usein eläkeaikeita ja -halukkuutta (esim. Vartia & Hirvonen 2012, 67). Vetotekijöistä puhutaan tavallisesti eläkkeelle houkuttelevien tekijöiden yhteydessä. Niitä ovat muun muassa eläkkeelle jo siirtynyt puoliso, jonka kanssa halutaan viettää

enemmän työn sanelemasta aikataulusta vapaata arkea, sekä halu osallistua enemmän lastenlasten elämään. Myös monet vapaa-ajan aktiviteetit kuten matkustelu ja mökkeily voivat lisätä eläkkeen vetovoimaa. (Esim. Julkunen 2003, 233–234.)

Kun puhutaan työssä jatkamisen edellytyksistä, tärkeimpänä yksittäisenä tekijänä mainitaan yleensä terveys ja siihen liittyvä toimintakyky. Toimintakyvyn osalta olennaista on sen suhteuttaminen nimenomaan työn vaatimuksiin. Terveysten ja toimintakyvyn kokeminen hyväksi lisää työhön sitoutumista ja työmotivaatiota. (Leino-Arjas ym. 2012, 82–83.) Leino-Arjaksen ym. tutkimus (2012, 97–99) osoittaa, että hyvän terveyden vaikutus jatkamishalukkuuteen on suurempi ennen vanhuuseläkeiän alarajan täyttämistä, koska ennen vanhuuseläkeiän alarajaa työura keskeytyy terveydellisistä syistä tavallisimmin työkyvyttömyyseläkkeeseen. Vanhuuseläkeiän alarajan täyttämisen jälkeen siirtyminen eläkkeelle ymmärretään sen sijaan enemmän henkilön omana valintana, eikä sille aseteta samalla tavalla terveydellisiä edellytyksiä. Tutkijoiden näkemyksen mukaan myös muutokset lääketieteellisesti painottuneesta, terveyttä ja toimintakykyä korostavasta työkykykäsitteestä kohti moniulotteisempaa ymmärrystä työkyvystä (Ilmarinen 2006) on vaikuttanut siten, että terveyden merkitys halussa pidentää työuraa on nykyisin jopa aiempaa vähäisempi.

Tutkimusten (esim. Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset) mukaan ikääntyneiden työllisyysaste¹⁵ ja jatkamisaikheet näyttävät yleisellä tasolla varsin lupaavilta valtiovallan esittämän työurien pidentämistavoitteen kannalta. Matti Sihto ja Paula Sardar (2012, 46) toteavatkin uuden ikäpolitiikan onnistuneen keskeisessä tavoitteessaan parantaa ikääntyneiden (55–64-vuotiaiden) työllisyystilannetta. Tutkijat tosin muistuttavat, että vaikka vanhimman ikäluokan (55–64-vuotiaat) työllisyysaste on noussut, sen on esitetty olevan seurausta nimenomaan siitä, että työssä jatketaan kauemmin. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työssä on mahdollista jatkaa, siitä ei haluta ”päästää irti”. Kyse ei ole niinkään siitä, että ikääntyneiden työllistymismahdollisuudet olisivat parantuneet, vaan pikemminkin ikääntyneiden työttömien palaaminen takaisin työelämään on edelleen vaikeaa. Yhtenä selityksenä ikääntyneiden korkeaan työttömyysasteeseen¹⁶ ja varsinkin heidän pitkäaikaistyöttömyyteensä on esitetty ikääntyneiden erikoisuuksia kuten työttömyysturvan lisäpäiväoikeutta sekä aiemmin voimassa olleita varhaiseläkemuotoja kuten yksilöllistä varhaiseläkettä ja työttömyyseläkettä (esim. Kyyrä & Ollikainen 2008, 2069). Vaikka näiden ikääntyneiden erityisuuksien ei voida suoranaisesti osoittaa lisäävän työttömyyttä, niillä on kuitenkin nähty olevan yhteyksiä siihen, että 55–59-vuotiaiden työttömyys keskittyy lähelle 60. ikävuotta. Toisaalta eri-

¹⁵ Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten tilastot osoittavat, että aineiston keruun alkamisajankohdasta eli kesäkuusta 2011 vuoden 2017 loppuun mennessä 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on noussut lähes 7 prosenttiyksikköä. Tilaston mukaan tästä ikäluokasta työssä on tällä hetkellä noin 64 prosenttia. 45–54-vuotiaiden työllisyysasteen nousu on ollut maltillisempi (1,5 prosenttiyksikköä), tosin ikäryhmän työllisyysaste on noin 85 prosenttia. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimusten verkkojulkaisut, kesäkuu 2011 ja joulukuu 2017.)

¹⁶ Työvoimatutkimukset kertovat lisäksi sen, että 55–64-vuotiaiden työttömyysaste on hieman noussut ollen joulukuussa 2017 vajaat 8 prosenttia (7,9 %). 45–54-vuotiaiden työttömyysasteen nousu on ollut maltillisempi jääden edelleen hieman alle 6 prosenttiin. (Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimusten verkkojulkaisut, kesäkuu 2011 ja joulukuu 2017.)

tyisetuuksien vaikutus ei riitä yksin selitykseksi, koska työttömyys ja pitkäaikais-työttömyys alkavat tilastojen valossa kasvaa jo 56. ikävuoden jälkeen, vaikka etuudet eivät vielä tässä vaiheessa ole mahdollisia. (Sihto & Sardar 2012, 46.)

4 MONITASOINEN SOPIMUKSELLISUUS

Tässä luvussa esittelen tutkimuksen lopullisen näkökulman. Sen hahmottumisessa tärkeitä oivalluksia ovat olleet tutkimuskohteen monitasoisuuden ja sen sopimuksellisen luonteen ymmärtäminen. Tarkennan tutkimuksen näkökulmaa tutkimuskartan avulla, ja luvun lopussa esittelen sitä yksityiskohtaisemmin omaa rakenteellista mallinnustani hyödyntäen.

4.1 IKÄÄNTYNEEN TYÖNTEKIJÄN ERI POSITIOT

Aluksi havainnollistan tutkimuskohteen monitasoisuutta aineistosta valitsemani esimerkkitarinan avulla. Tarina tekee näkyväksi erilaiset positiot, asemat ja tilanteet, joista käsin tarinan kertoja ratkaisujaan perustelee. Luvun edetessä esittelen rakenteellisen hahmotukseni, jolla ”Lassen tarinassakin” esille tuleva monitasoisuus voidaan käsitteellistää.

4.1.1 ENSIKURKISTUS AINEISTOON: LASSEN TARINA

Esimerkkitarina, joka tulee tutkimusaineistostani, ilmentää sitä, miten monesta erilaisesta asemasta, tilanteesta ja roolista ikääntyneet työntekijät perustelevat työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevia ratkaisujaan. 60-vuotias päällikkö Lasse esittää kirjoituksessaan ja pari vuotta myöhemmin haastattelun kuluessa moninaisia perusteluja sille, miksi hän suunnittelee siirtyvänsä eläkkeelle heti 63 vuotta täytettyään. Ensiksi hän mainitsee, ettei koe enää saavansa arvostusta työssään. Hän on kirjoitushetkellä palvellut 43 vuotta samaa työnantajaa ja kokee työnsä edelleen mielekkääksi, mutta on sitä mieltä, ettei työympäristö enää arvosta vanhempia ihmisiä, heidän kokemustaan ja laadukasta työtään. Lassen mielestä työelämässä haetaan tehokkuutta irtisanomalla vanhoja työntekijöitä ja palkkaamalla näiden tilalle nuorempia. Hän muistuttaa toimineensa yrityksen luottamusmiehenä aina pääkonttoritasolla asti, ja tämä kokemus on tehnyt hänet tietoiseksi ikäsyrjinnän muodoista.

Työkykyään Lasse pitää erinomaisena, mutta hän kokee velvollisuudekseen siirtyä syrjään, koska nuoret tarvitsevat työpaikkoja rakentaakseen oman elämänsä: *He tarvitsevat työtä ja kokemusta työelämästä. Nuoret pyörittää yhteiskuntaa olemalla töissä ja maksamalla veroja kun he kuluttavat rahansa ostaessa asuntoja ja perustamalla perheitä.* Lassen mielestä eläkeläiset, ei ainakaan hän itse, tarvitse enää rahaa entiseen tapaan, sillä kaikki tarpeellinen on jo hankittu. Eläkeläiset voisivat toimia työelämässä korkeintaan lyhyissä projektiluonteisissa tehtävissä, joissa heidän kokemuksestaan olisi hyötyä.

Haastatteluhetkellä 62 vuotta täyttänyt Lasse pohjustaa omaa ratkaisuaan myös sillä, että pian 45 vuoden mittainen työhistoria muodostaa niin pitkän työrupeaman, että sen on riitettävä yhdelle ihmiselle. Lattiatasolta uransa aloittaneena hän muistuttaa nuoruuden fyysisesti raskaista työtehtävistä ja pitkistä työpäivistä.

Nyt on aika nauttia siitä, mitä on saanut aikaiseksi. On hienoa päästä terveenä eläkkeelle, mikä nykytyöelämässä jää monelta toteutumatta.

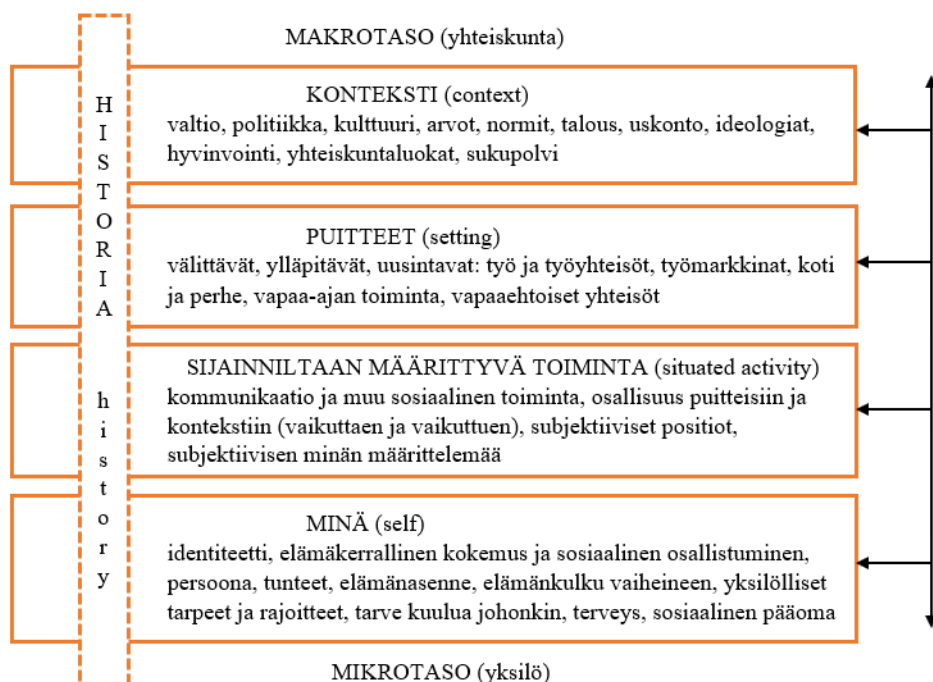
Haastattelun yhteydessä Lasse kertoo toimineensa vuosia oman ikääntyneen vanhempansa asioiden hoitajana, mikä verottaa voimia. Eniten jaksamiseen kuitenkin vaikuttaa hänen ikäpolvelleen tyypillinen tunnollisuus, työuupumus oli hänelläkin ollut todella lähellä. Lopuksi Lasse tuo esille myös sen, että haluaa vielä nauttia terveistä vuosista yhdessä puolisonsa ja lastensa perheiden kanssa. Kenties eläkkeellä ollessa jopa asuinpaikka voisi muuttua niin, että pääsisi lähemmäksi lasten perheitä. Toisaalta Lasse miettii myös sitä, kuinka aikaa jäisi myös omille harrastuksille.

Lassen tarinassa perustelut eläkkeelle siirtymiselle liittyvät luontevasti lähes kaikkiin elämäalueisiin. Ne liittyvät yksilön minään ja persoonaan, kotiin ja lähipiiriin, omaan työhön ja työhistoriaan, sukupolvikokemuksiin, työelämän muutoksiin sekä koko yhteiskunnan asenteisiin ja eläkejärjestelmän lainalaisuuksiin. Juuri tämä perustelujen moninaisuus ja moniulotteisuus tuntui toisaalta ymmärrettävältä ja luontevalta, toisaalta hämmentävältä, joten siihen oli saatava selkoa. Mikro- ja makrotasojen limittyminen toisiinsa Lassenkin kerronnassa kiinnitti huomioni eri tasojen väliseen sidoksellisuuteen ja yksilön toimintaan erilaisissa rooleissa.

4.1.2 LAYDERIN TUTKIMUSKARTTA

Lassen tarinan tapaisen aineiston avaaminen vaikutti haastavalta. Halusin huomioida samanaikaisesti kaikki eri positiot ja tilanteet, joista käsin ikääntyneet työntekijät avasivat ajatuksiaan ja perusteluitaan omalle päätökselleen. Ihmettelyn ja päähkäilyn jälkeen löysin ratkaisun Derek Layderin (1993, 72) tutkimuskartasta. Se tuntui sopivan parhaiten tarkoitukseeni hahmottaa ikääntyneiden työntekijöiden kerronnan monitasaisuus ja moniroolisuus haluamallani tavalla.

Layderin kartta (1993, 72) kuvaa sosiaalisen todellisuuden eri tasojen ja ulottuvuuksien yhteen kietoutumista ja ilmentää hyvin myös mikro- ja makrotasojen keskinäistä vuorovaikutusta, jota kuvaavat kuvion 1 vasemmassa reunassa olevat nuolet. Se muodostuu neljästä eri tasosta ja ulottuvuudesta: minä (*self*), situationaalinen toiminta (*situated activity*), puitteet (*setting*), konteksti (*context*) ja kaikkia edellä mainittuja läpäisevänä ulottuvuutena historia (*history*).



Kuvio 1 Layderin (1993, 72) tutkimuskartta (mukaillen).

Layderin tutkimuskartan *'minä'* liittyy yksilön tajuun (*sense*) omasta identiteetistä, persoonallisuudesta ja sosiaalisen maailman havaitsemisesta. Minään liittyvät myös yksilön ainutkertaiset kokemukset sosiaalisesta todellisuudesta. Ne vaikuttavat asioiden ja tapahtumien saamiin merkityksiin, mikä puolestaan vaikuttaa yksilön ymmärrykseen itsestä. Koska merkitykset voivat muuttua, myös ymmärrys itsestä on jatkuvassa muutoksessa. (Layder 1993, 74–77.)

'Situationaalisella toiminnalla' Layder (1993, 72, 80–84) tarkoittaa sijainniltaan määrittyvää sosiaalista toimintaa. Se syntyy sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tiettyjen puitteiden ja kontekstin rajoissa ja niiden ohjaamina (myös Salonen 2007, 22). Situationaalinen toiminta vaihtelee myös ajallisesti (*time*) ja tilallisesti (*space*). Layder tähdentää, että toiminnan tarkastelussa huomio ei ole vain yksilön reagoimisessa sosiaalisiin tilanteisiin, vaan esiin tulevissa merkityksissä sekä tilanteen ymmärtämisessä ja määrittelyssä. Olennaista on se, miten situationaalisesta toiminnan kohde, tarkoitus ja piirteet määrittyvät kontekstin ja puitteiden sekä subjektiivisten merkitystenantojen välisinä jatkuvina, vastavuoroisina ja ajallisina tapahtumina. (Layder 1993, 83–88: myös Salonen 2007, 22.)

Layderin (1993, 78–80) mukaan minä-identiteetin ja situationaalisesta toiminnan erottaminen toisistaan on hankalaa, eikä se ole aina edes tarpeellista. Sen sijaan, että yksilön toiminnassa tarkastellaan sitä, milloin siinä on kyse hänen henkilökohtaisten kokemustensa pohjalta tapahtuvasta sosiaalisesta toiminnasta ja milloin puitteiden ja kontekstin vaikutuksesta tapahtuvasta toiminnasta, huomio

tulisi pikemminkin kiinnittää tapaan, jolla yksilöt reagoivat sosiaalisen ympäristönsä erityisiin piirteisiin ja tyypillisiin tilanteisiin, jotka liittyvät tähän ympäristöön. Tai vaihtoehtoisesti huomio tulisi kiinnittää siihen, millaiset minä- ja identiteetti-käsitykset liittyvät tietynlaiseen toimintaan eri ajanjaksoilla (esim. avioliittoon, työhön, uraan). Yksilön minä rakentuu sosiaalisesti ja ajallisesti, ja yksilöä ympäröivillä puitteilla ja kontekstilla on merkitystä minän kehittymisessä ja elämänsäkulussa (Salonen 2007, 21).

Layderin tarkoittamat *'puitteet'* ovat esimerkiksi taloudellisia, kasvatuksellisia tai työhön liittyviä organisaatioita, viranomaisorganisaatioita ja erilaisiin intresseihin perustuvia ihmisten yhteenliittymiä (Layder 1993, 72; myös Salonen 2007, 22). Puitteiden kaltaisia sosiaalisen toiminnan välittämiä ympäristöjä ovat esimerkiksi koulu, perhe ja työpaikka (Layder 1993, 93–95). Puitteiden tehtävänä on välittää niille ominaisia, ajan kuluessa muodostuneita toimintatapoja, arvoja ja normeja. Minän tapaan myös puitteet ovat kiinteästi sidoksissa situationaaliseen toimintaan. Siten ymmärrettyinä ne ylläpitävät ennen kaikkea sosiaalisia suhteita ja integraatiota yhteiskunnassa. (Layder 1993, 89–91; myös Salonen 2007, 22.)

Layderin määrittelyssä *'makrotason kontekstin'* muodostavat arvot, perinteet, sukupolvet, ideologiat, kulttuuri, talous, politiikka, yhteiskuntaluokat, uskonto ja valta. Kontekstien historiallinen kehityskulku on ollut varsin pitkä (Layder 1993, 72, 99–102; myös Salonen 2007, 22), mutta puitteita ja konteksteja tuotetaan yhä uudelleen sosiaalisissa suhteissa. Seuratessaan tapoja ja perinteitä, noudattaessaan sääntöjä ihmiset pitävät yllä sosiaalista järjestystä. Sekään ei ole staattista ja muuttumatonta, joskin muuttuneenkin sosiaalisen järjestyksen takana on periytyvää ja jatkuvuutta. Työn puitteissa on kyse esimerkiksi vallasta ja auktoriteetista (Layder 1993, 91).

Mikro- ja makrotasojen elementtien lisäksi Layder (1993, 101) painottaa *'historiaa'*. Ajallinen ulottuvuus läpäisee kaikki tutkimuskartan tasot. Tämä tarkoittaa sitä, että kullakin elementillä – minällä, situationaalisella toiminnalla, puitteilla ja kontekstilla – on kaikilla oma erityinen aikansa ja muutosvaiheensa (Salonen 2007, 21). Ajan vaikutus on samanaikaisesti vertikaalista (sarja kerrostumia) ja horisontaalista (kerrostumat levittäytyneenä ajallisesti) (Layder 1993, 9–10).

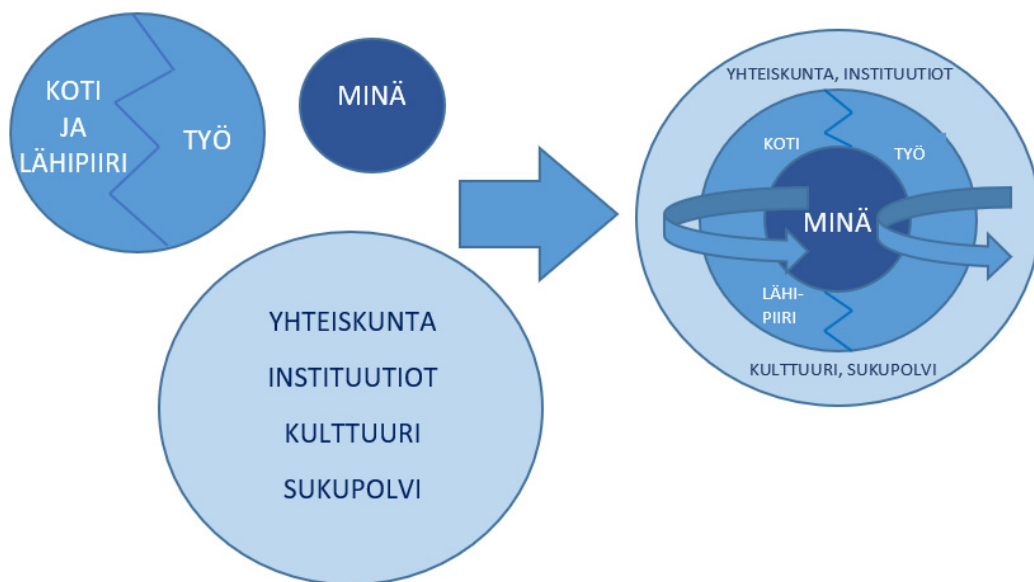
Layderin tutkimuskartan ansiona pidän sitä, että se ei väheksy mikrotasoa eikä makrotasoa toistensa kustannuksella, vaan tähdentää niiden limittymistä toisiinsa. Layderin (1993, 101–103) mukaan makroilmiöt tulee sitoa yksilöiden toimintaan, joka niitä uusintaa. Mikroilmiöt tulee ymmärtää suhteessa laajempaan sosiaaliseen kontekstiin. Rakenteelliset makroelementit pitää tuoda myös osaksi mikroelementtien analyysia. Makroilmiötkin ovat kuitenkin ihmistoiminnan tuotteita. Ne kertovat nykyisistä, mutta myös entisistä olosuhteista. Lisäksi Layder korostaa, että yhden tason ilmiöt ja prosessit eivät kuitenkaan välttämättä saa sijaa toisella tasolla. Esimerkiksi työpaikoilla tavataan ageistisia käytäntöjä, vaikka lainsäädäntö kieltää ikä syrjinnän.

4.1.3 TUTKIMUSKARTAN HYÖDYNTÄMINEN

Aineiston luenta ja koodaus (ks. luku 5) osoittivat, että ikääntyneiden kokemukserronta levittäytyi Layderin tutkimuskartan eri ulottuvuuksille. Kerronta keskittyi minään muun muassa omaan persoonaan, voimavaroihin ja ikään liittyvinä pohdintoina. Puitteiden tasolla keskityttiin perheeseen ja kotiin sekä työhön. Makrokonteksti näkyi kerronnassa muun muassa sukupolvea sekä työelämää ja eläkejärjestelmää koskevinä mielteinä ja ajatuksina. Koska tutkimuskysymykseni kohdentui ikääntyneiden ajatuksiin ja mielteisiin työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevista ratkaisuista, tulkitsin suunnitellut ja tehdyt ratkaisut kuvaamakseni situationaaliseksi eli sosiaaliseksi toiminnaksi, joka sitoo makro- ja mikroelementit toisiinsa.

Rakenneteoreettinen näkemys mikro- ja makroulottuvuuksien yhteen kietoutumisesta on sosiaalitieteille tyypillinen tapa havainnoida todellisuutta. Esimerkiksi Anthony Giddensin (1984a ja 1984b) rakenteistumisen teoria (*theory of structuration*) kuvaa kaksisuuntaisuutta: rakenteet vaikuttavat toimintaan, mutta myös uusintuvat tai muuttuvat toiminnan tuloksena. Layderin tutkimuskartassa minua viehättää sen yksinkertainen ja selkeä esitystapa, joka ei kuitenkaan jätä elämän eri tasoja ja ulottuvuuksia toistensa ulottumattomiin. Jatkuva molemminsuuntainen vuorovaikutus eri ulottuvuuksien välillä sekä yksilön kiinnittyminen eri tasoihin situationaalisen toiminnan kautta on tulkinnallisesti inspiroiva ja samalla riittävän väljä näkökulma tutkimusaineistoni monitasoisuuden ymmärtämiseksi (ks. myös Salonen 2007, 23). Kuten Layder (1993, 105) itsekin korostaa, tutkimuskarttaa ei tule ymmärtää ”suljettuna” käsitteellisenä viitekehyksenä. Pikemminkin se tarjoaa tutkijalle ”herkistäviä apukeinoja” (*sensitizing devices*) tutkimustyön eri vaiheissa.

Muokkasin Layderin tutkimuskarttaa omaan tutkimusasetelmaani soveltuvammaksi mallinnukseksi. Koska ikääntyneiden kokemukserronta limittää tutkimuskartan ulottuvuudet varsin moninaisin tavoin toisiinsa, tuntui kehämäinen ilmaisumuoto luontevalta. Nimesin tutkimuskartan ulottuvuudet elämän eri osa-alueiden mukaisesti, joskin käytän myös käsitettä elämän ”ulottuvuuksista” elämän ”osa-alueiden” synonyymina.



Kuvio 2 Kehämallinnus Layderin tutkimuskartan ulottuvuuksien pohjalta.

Edellä esitetystä kuviossa 2 elämän eri ulottuvuuksia (ts. tasoja) on havainnollistettu nuolen vasemmalla puolella erisuuruusina palloina. Pallojen koko viittaa siihen, onko kyse mikro- tai makrokontekstista. Nuolen oikealla puolella olevassa palloista koostetussa kehäkuviossa ulottuvuudet ovat limittyneet toisiinsa, ja niiden välistä vaikuttavuutta ja vaikuttumista, eli Layderin käsitteellistämää situationaalista toimintaa, kuvaavat eri tasoja molempiin suuntiin leikkaavat nuolet.

Selventääkseni vielä kehämallinnuksen taustalla olevia elämän eri osa-alueita, käyn ne seuraavaksi yksitellen läpi. Viittaan lyhyesti aineistosta löytämiini esimerkkiteemoihin, jotka sijoittuvat kuvion eri kehille.

Kuvion laajin kehä ilmentää makrokontekstia (Layderin konteksti), joka toimii kattokäsitteenä kaikelle sille kerronnalle (ts. havainnoille), joka aineistossa käsittelee yhteiskuntaa, instituutioita, kulttuuria, arvoja, sukupolvea, kansalaisuutta ja laajemmin koko työelämää. Keskimmäisen kehän (Layderin puitteet) muodostavat välittömät elämänpuitteet – perhe ja koti sekä (oma) työ. Olen havainnollistanut näiden osa-alueiden keskinäistä ”kamppailua” ja ristivetoa jakamalla tämän keski-kehän kahtia sahaviivan avulla. ’Kodiksi ja lähipiiriksi’ nimeämäni vasen puolisko käsittelee kaikkea sitä kerrontaa, joka liittyy muun muassa puolisoon ja lapsiin, omiin vanhempiin ja appivanhempiin sekä muihin omaisiin. Olen paikantanut tähän puoliskoon myös vapaa-aikaa ja ystävyssuhteita koskevan kerronnan. Keskimmäisen kehän sahaviivan erottamalle oikealle puolelle paikantuu puolestaan kaikki työhön ja työyhteisöön liittyvä kerronta: viittaukset työtehtäviin, työn tekemisen tapoihin sekä työtovereihin ja esimiehiin. Pienin kehä, joka kaikki kehät koavassa kehämallinnuksessa muodostaa kuvion ytimen, kokoaa yhteen omaan minäkäsitykseen, persoonaan ja itsensä hahmottamiseen liittyvän kerronnan. Olen

nimennyt sen Layderin tapaan minäksi. Tälle ulottuvuudelle sijoitin muun muassa elämänasenteeseen sekä ikääntymiseen ja resursseihin kuten terveyteen ja taloudellisiin mahdollisuuksiin liittyvän kerronnan.

Kehämallinnuksen avulla päädyin tarkastelemaan ikääntyneitä paitsi erilaisissa positioissa myös niiden mukaisissa erilaisissa rooleissa. Makrokontekstin tasolla he määrittyivät suomalaisina palkkatyökansalaisina, veronmaksajina, etuuskisien saajina, ikääntyneinä työntekijöinä, ikääntyneinä työttöminä ja eläkeläisinä. Työn kontekstissa he edustivat palkansaajia, yrittäjiä, alaisia, esimiehiä ja työtovereita. Kodin ja lähipiirin kontekstissa lähestyin heitä puolisoina, vanhempina, isovanhempina, lapsina ja omaishoitajina. Minän tasolla positio käsitti paitsi identifioitumisen ikääntyneeseen, sukupuoleen ja sukupolveen sekä myös luonteenpiirteiden perusteella määrittyvän persoonan.

Kehämallinnus osoittautui hyödylliseksi myös aineistohavainnoista tekemiäni koodien ryhmittelyssä ja luokittelussa. Se kiinnitti huomioni erityisesti kielteisten ja tyytymättömyyttä ilmaisevien kokemusten runsauteen. Kun teemoittelin niitä kokeiluluontoisesti yksittäisen informantin kerronnan pohjalta ja koko aineiston osalta, tein kaksi tärkeää havaintoa. Yksittäisen henkilön kohdalla kehämallinnuksen mukainen teemoittelu osoitti, että kielteisten kokemusten kasautuminen yhdellä elämänalueella heijastui myös muille elämänalueille. Toinen, koko aineiston osalta tehty kehämallinnuksen mukainen teemoittelu taas vihjaili siitä, että kielteisten kokemusten taustalla oli löydettävissä tietynlaista logiikkaa ja säännönmukaisuutta.

Kehämallinnus edesauttoi tarkastelemaan yhdenmukaisuuksia ja eroavaisuuksia kielteisten, tyytymättömyyttä ilmaisevien kokemusten välillä, mutta myös suhteuttamaan niitä myönteisiin, tyytyväisyyden kokemuksiin. Huomioni kiinnittyi siihen, että kaikilla elämän eri alueilla tyytymättömyyden ja tyytyväisyyden kokemukset liittyivät jollain tavoin sitoumuksiin ja niihin liittyviin odotuksiin ja velvoitteisiin. Kun ne eivät toteutuneet tai niiden toteutuminen oli uhattua ja epävarmaa, ilmeni pettymyksiä ja muita kielteisiä tunteita. Päinvastaiset, positiivisuutta ja tyytyväisyyttä huokuvat kokemukset liittyivät taas informanttien havaintoihin siitä, että odotuksiin vastattiin ja velvoitteet täyttyivät. Puhuttiin vastavuoroisuudesta, oikeudenmukaisuudesta, oikeuksista, sitoutumisesta, sitovuudesta, pakosta, valinnan tekemisestä, lojaalisuudesta, kuuliaisuudesta ja vastuullisuudesta. Tässä vaiheessa havaitsin informanttien tavan käsitteellistää omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan tapahtuvan sopimuskäsitteistön (sopimus, sitovuus, oikeus, velvoite, rikkomus) ja -ulottuvuuksien (luottamus, lojaalisuus, jatkuvuus, oikeudenmukaisuus, vastavuoroisuus) avulla. Tämä johdatti minut tarkastelemaan sopimuksia lähemmin.

4.2 SOPIMUKSET

Seuraavaksi esittelen niitä sopimusteoreettisia käsitteitä, jotka ovat olennaisia omassa tutkimuksessani. Luvun alussa esittelen lyhyesti sopimusteorioiden taus-

taa (yhteiskuntasopimus, oikeudenmukaisuusteoria), jonka jälkeen käyn läpi sopimuksen elementtejä, aluksi yleisemmin ja sen jälkeen työelämään kiinnittyvän psykologisen sopimuksen avulla. Luvun lopussa esittelen edellisessä luvussa esittelemäni kehämallinnuksen (kuvio 2) pohjalta kehittämäni sopimuksellisuuden kehän (kuvio 3). Tässä yhteydessä avaan tarkemmin sopimuksellisuuden käsitettä perustellen samalla myös kehäkuvion mielekkyyttä sen mallintamisessa.

4.2.1 SOPIMUSTEORIAT

Sopimusteorioiden perusajatuksena on lähestyä moraalisuutta yhteiskunnalliselta kannalta ja perustella niiden kautta ihmisten perimmäistä luonnetta ja valtion välttämättömyyttä tai tarpeellisuutta. Sopimusteorioiden taustalla on niin sanottu yhteiskuntasopimus, josta jo Thomas Hobbes ja John Locke kirjoittivat. Molemmat näkivät ihmisen perustavanlaatuisesti itsekkäänä oliona, joka ilman lakeja ja muita määräyksiä haalisi itselleen kaiken mahdollisen piittaamatta muista ihmisistä. Hobbesin näkemyksen mukaan kuvitellussa ihmiskunnan alkuasetelmassa eli luonnontilassa vallitsee kaikkien sota kaikkia vastaan. Tällöin ihmisten ainoa tavoite elämässä on säilyä hengissä, halu selviytyä ja hallita muita. Luonnontilasta irti pääseminen edellyttää Hobbesin mukaan valtion perustamista ja lakien asettamista, minkä lisäksi hän näki, että vain ehdoton yksinvaltiass voisi pakottaa ihmiset sopuisaan yhteiseloön. Hobbesin mukaan ihmiset kykenisivät toimimaan moraalisesti vasta pakon edessä. (Häyry 2000, 65–70, 89; Heikkilä 2009, 19.) Locke sen sijaan näki ihmisen itsekkyydestään huolimatta ymmärtävän oikeudenmukaisuuden periaatteen ja pystyvän kokemaan empatiaa. Hän näki elämän luonnontilassa olevan mahdollista siihen asti, kunnes joku hairahtuisi rikokseen. Rangaistusten kohtuuttomuus aiheutti kuitenkin ongelman, jonka ratkaisuna Locke näki yhteiskuntasopimuksen ja sen myötä yhdenmukaistetun tuomiovallan. (Häyry 2000, 74–77, 89; Heikkilä 2009, 19.) Vaikka kumpikaan edellä mainituista teoreetikoista ei käyttänyt vielä varsinaista yhteiskuntasopimuksen termiä, molemmat heistä kannattivat ajattelullaan yhteiskuntasopimuksen perusidean mukaista valtioihanetta. Yhteiskuntasopimuksen termiä käytti ensi kerran Jean-Jacques Rousseau vuonna 1762 julkaistussa saman nimisessä teoksessaan, jossa hän perustelee legitiimin poliittisen järjestyksen perusteita. Rousseau yhteiskuntasopimuksessa kaikki luovuttavat ehdoista itsensä ja voimansa yhteiskunnalle, osaksi sitä. Näin syntyy niin sanottu yleistähto, kaikkien kansalaisten yhteiseen etuun tähtäävä tahto. (Rousseau 1998, 51–54; Häyry 2000, 89–93; Heikkilä 2009, 19.)

Nykyajan sopimusteoriaa edustaa John Rawlsin oikeudenmukaisuusteoria (1971). Hänelle lähtökohtana oikeudenmukaisen yhteiskunnan periaatteiden muodostamiseen toimii kuvitteellinen tilanne, jossa joukko henkilöitä on päättämässä, minkälaisen periaatteiden mukaan heidän yhteiskuntansa tulisi toimia. Koska ihmiset eivät päätöstilanteessa kuitenkaan tiedä, minkälaisessa yhteiskunnassa he elävät tai mikä on heidän oma asemansa siinä, Rawls näkee ihmisten elävän niin sanotun tietämättömyyden verhon (*veil of ignorance*) takana (Rawls 1971, 136–142). Rawlsin mukaan ihmiset ovat tietämättömiä jopa siitä, mikä on heidän käsi-

tyksensä hyvästä elämästä tai mihin he pyrkivät elämässään. Siksi heidän on yrittävä rakentaa sellaiset periaatteet, jotka mahdollistavat heille hyvän elämän, olipa se missä olosuhteissa hyvänsä. Oikeudenmukaisuuskäsitystä, joka tältä pohjalta muotoutuu, Rawls kutsuu oikeudenmukaisuudeksi ymmärrettynä reiluuudeksi, reiluksi peliksi (*fairness*). (Rawls 1971, 11–14, 136–142; Herne 2012, 105–115.)

Yleisellä tasolla voidaan todeta, että sopimusteoria tutkii tänä päivänä erilaisia sopimuksia, joilla pyritään säätelemään epävarmuutta, mutta myös sovittamaan eri osapuolten eriävät toiveet ja tavoitteet yhteen. Sopimusteorian avulla voidaan selvittää, millaisia yhteisesti hyödyttävät ratkaisut ovat tai millaisiksi sopimukset tulisi rakentaa, jotta osapuolet kokevat olevansa pakotettuja tai kannustettuja toimimaan oikeaa päämäärää kohti. Tällä tavoin sopimuksilla luodaan myös vakaata tai ennustettavaa tulevaisuutta. Sopimusteorioiden käyttö on suosittua erityisesti taloustieteessä.

4.2.2 SOPIMUKSEN ULOTTUVUUDET

Sopimukseen liittyvät läheisesti sellaiset käsitteet kuin oikeudenmukaisuus, luottamus ja vastavuoroisuus. Olen nimennyt ne sopimuksen ulottuvuuksiksi eli sopimuselementeiksi. Käyn näitä ulottuvuuksia seuraavaksi läpi erillisinä käsitteinä, vaikkakin ne liittyvät niin kiinteästi toisiinsa, että käsitteet toistuvat väistämättä toistensa yhteydessä. Yhteistä näille kaikille on niiden velvoittavuutta ja sidokselisuutta sekä myös lupauksellisuutta korostava luonne.

Oikeudenmukaisuus

Kielitoimiston sanakirjan mukaan oikeudenmukainen tarkoittaa oikeamielistä ja oikeellista eli yleistä oikeuskäsitystä vastaavaa (www.kielitoimiston.sanakirja.fi). Oikeudenmukaisuudella voidaan siten tarkoittaa joko ihmisen hyvettä tai sillä voidaan viitata esimerkiksi asiointilan, järjestelmän tai teon ominaisuuteen. Kaisa Herneen (2012, 10) mukaan oikeudenmukaisuus on normatiivinen käsite, joka ottaa kantaa siihen, miten asioiden *pitäisi olla* (vrt. Hume'n laki: positiivinen väittämä kertoo *mitä on*, ks. tästä lisää esim. Heikkilä 2009, 20–21). Käsitteen määrittäminen on mahdollista vain hyvin yleisin käsittein. Oikeudenmukaisuus liittyy läheisesti käsitteisiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, ja myös itse käytän tutkimuksessani niitä synonyymien tapaan.

Vaikka oikeudenmukaisuus liittyy läheisesti lainmukaisuuteen ja moraaliin, Herne (2012, 14) näkee niiden välillä kuitenkin olennaisia eroja. Lainmukaisuus tarkoittaa säädetyn lain noudattamista, mutta lait eivät ole välttämättä oikeudenmukaisia. Moraali taas on käsitys siitä, mikä on oikein ja mikä väärin, ja se liitetään yleensä yksilöiden toimintaan. Käsitys oikeudenmukaisuudesta on sen sijaan vain yksi osa moraalijärjestelmää ja sellaisenaan se koskee tyypillisesti laajempia yhteiskunnallisia rakenteita.

Oikeudenmukaisuus on itsessään arvokasta, eikä se tarvitse perustelua. Se on yleisesti hyväksytty arvo, johon vedotaan mielellään. Herne (2012, 48) korostaa

Brian Barryn (1995) viitaten oikeudenmukaisuuden kannalta tärkeänä *puolueettomuutta*, koska se takaa erilaisten yksilöiden ja ryhmien tasa-arvoisen kohtelun. Puolueettomuus edellyttää kykyä asettua toisten asemaan, kykyä nähdä asiat toisten ihmisten kannalta (Herne 2012, 8, 17–24). Todistellessaan toimintaansa sekä itselleen että muille, puolueettomuuden ihannetta kunnioittavat ihmiset eivät Herneen (2012, 49–50) mukaan vetoa omaan etuunsa. Yhteisymmärrystä ja sopimusta tavoitellessaan he ovat valmiita sovittamaan omat henkilökohtaiset tavoitteensa yhteisiin tavoitteisiin.

Lähestyessään oikeudenmukaisuutta *yhteisenä etuna* (*common interest*) Herne viittaa John Rawlsin oikeudenmukaisuusteoriaan (1971). Näkemys edustaa Herneen mukaan sopimusteoreettista perinnettä, jossa ajatellaan, että jos moraali tai oikeudenmukaisuus voidaan perustella omaa etuaan (*own interest*) ajavien ihmisten välisissä suhteissa, se voidaan perustella myös kaikkien muiden ihmisten kesken. Rawlsin mukaan rationaalisten yksilöiden motiivi oikeudenmukaiselle toiminnalle on lähtökohtaisesti oma etu ja toiminnan tulee ensisijaisesti aina hyödyttää toimijaa itseään. Oikeudenmukaisuus toteutuu, kun omaa etuaan ajaessaan yksilöt hyötävät samalla myös yhteistyöstä muiden kanssa. Oikeudenmukaisuus yhteisenä etuna ei kuitenkaan toteudu tilanteessa, jossa yhteinen etu tuottaa toiselle osapuolelle huomattavasti vähemmän hyötyä kuin toiselle osapuolelle tai jossa kaikki eivät pysty osallistumaan yhteistä etua tuottavaan yhteistyöhön samassa määrin (esim. työkyvyttömänä). (Rawls 1971, 97, 126–128, 246; Herne 2012, 39–43, 49–50.)

Herne lähestyy oikeudenmukaisuutta Allen Buchananin (1990, 229–230, 244–245) tapaan myös *vastavuoroisuutena* (*reciprocity*), mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että kun yksilö saa itse tietyn määrän hyödykkeitä x , hän palauttaa vastavuoroisesti vastaavan määrän hyödykkeitä y . Hyödykkeet voivat olla konkreettisia tavaroita, palveluja tai muita aineettomia etuja. Vastavuoroinen suhde voi myös vallita useamman kuin kahden yksilön kesken tai se voi olla epäsuoraa kuten verenluovutus (ks. Titmuss 1970). Herne muistuttaa, että vastavuoroinen oikeudenmukaisuus voi olla myös *itsestästään vastavuoroisuutta* (*self-interested reciprocity*), joka tarkoittaa suunnilleen samaa kuin oikeudenmukaisuus yhteisenä etuna. Jos rationaaliset yksilöt toimivat oikeudenmukaisesti vain, kun toiminnasta tai yhteistyöhön osallistumisesta on heille itselleen etua, riskinä on se, että omaa etuaan ajatteleva yksilö saattaa poiketa vastavuoroisuuden normista, jos se ei ole hänen kannaltaan edullista. Oikeudenmukaisuus *reiluna vastavuoroisuutena* (*fair reciprocity*) sen sijaan tarkoittaa sitä, että kaikki yhteistyöstä hyötävät ovat reilun vastavuoroisuuden periaatteen mukaan myös velvollisia osallistumaan yhteistyöhön. (Herne 2012, 44–45.)

Oikeudenmukaisuus *tasa-arvona* koskee Herneen (2012, 50–51) mukaan kaikkia keskenään tasa-arvoisten ihmisten välisiä suhteita (*fundamental equality of persons*). Näkemyksen mukaan oikeudenmukaisuus on jo itsessään perusta ihmisten tasa-arvoiselle kohtelemiselle. Kyseessä on esimerkki subjektikeskeisestä (*subject centered*) oikeudenmukaisuusnäkemyksestä, joka näkee yksilöt arvok-

kaina sinänsä ja keskenään samanarvoisina riippumatta heidän kyvyistään, lahjoistaan tai muista ominaisuuksistaan. (Ks. myös Buchanan 1990, 231, 233–236, 246.)

Oikeudenmukaisuuden tarkasteleminen *reiluutena* vie sen sijaan huomion lopputulokseen ja menettelytapaan. Herneen (2012, 112–113) mukaan Rawlsin (1971) teoriassa keskeiseksi käsitteeksi noussut reiluus viittaa siihen, että reilu menettely takaa oikean lopputuloksen, mikä tahansa se onkaan. Rawlsilta ajateluunsa vaikutteita saanut Amartya Sen (2009, 4, 402; Herne 2012, 113) näkee puolestaan reiluuden tarkoittavan sitä, että tekemiimme arvioihin eivät yksin vaikuta omat intressimme vaan myös muiden ihmisten intressit. Reiluus edellyttää siten arvioinnin puolueettomuutta, joka Herneen mukaan taas palaa lähtökohtaisesti kykyyn asettua muiden ihmisten asemaan ja periaatteiden arvioimiseen sieltä käsin.

Oikeudenmukaisuus ja epäoikeudenmukaisuus työelämässä

Työelämän kontekstissa oikeudenmukaisuus ja reiluus kiteytyvät organisatorisen oikeudenmukaisuuden käsitteeseen (*organizational justice, organizational fairness*). Organisatoriset oikeudenmukaisuusteoriat ovat saaneet alkunsa distributiivisen oikeudenmukaisuuden (*distributive justice*) tutkimisesta, mikä käsitteenä juontaa juurensa George C. Homansin sosiaalisen vaihdon teoriaan (1961, 1974). Homans (1961, 6–7) määrittelee perustavanlaatuisen sosiaalisen käyttäytymisen (*elementary social behaviour*) yksilöiden väliseksi kasvokkaiseksi kontaktiksi, jossa jokainen saa palkkionsa toistensa käytöksen perusteella suorasti ja välittömästi. Hän tarkastelee tässä yhteydessä kahden tasavertaisen työntekijän välistä vaihtoa, ei niinkään yrityksen ja työntekijän välistä.

Homansin mukaan reilu vaihto havaitaan, kun jokainen osapuoli kokee, että palkkiot ja voitot (*rewards and profits*) ovat suhteessa kuluihin ja sijoituksiin (*costs and investments*). Palkkioiden ja voittojen jakoon liittyy odotuksia, jotka toteutuessaan pitävät yllä vaihtosuhteen reiluutta. Reilu oikeudenmukaisuus ei kuitenkaan toteudu, jos suhteeseen omaa aikaansa tai hankittua taitoaan sijoittanut henkilö ei saa palkkioksi sitä, mitä historia on opettanut häntä odottamaan. Jos näin käy, on todennäköistä, että hänen tunnereaktionsa sijoitusten ja voittojen väliseen epäsuhtaan on pettymys tai jopa viha. (Homans 1961, 73–74, 232).

John Stacy Adams (1963) jatkoi oikeudenmukaisuuden tai oikeastaan epäoikeudenmukaisuuden tarkastelua työn kontekstissa esittäessään, että aina kun kaksi yksilöä ovat vaihtosuhteessa keskenään, on mahdollista, että toinen tai molemmat heistä tuntevat vaihdon olevan epäoikeudenmukaista. Adams esitteli tässä yhteydessä Homansin (1961) sosiaalisen vaihdon teoriaan pohjautuen tyyppiesimerkin yksilöstä, joka antaa työhön omana panostuksenaan (*inputs*, vrt. Homansin termi *investments*) esimerkiksi koulutuksensa, älykkyytensä, taitonsa ja kokemuksensa. Näistä vaihtoon antamistaan panostuksista hän odottaa vastapalvelua. Huomionarvoista toisen osapuolen vaihtoon antamissa panostuksissa on se, että ne ovat vain antajansa havaitsemia, ja sikäli ne eivät välttämättä ole toisen osapuolen tunnistamia (*recognition*) tai olennaisia (*relevance*) hänen kannaltaan.

Toisaalta myös panostuksien takaisinmaksuna saatuihin tuotoksiin (*outcomes*) kuten palkkaan, statukseen, ylennykseen ja työn jatkuvuuteen liittyy niin ikään sama tunnistamisen ja olennaisuuden tulkinnallisuus. Lisäksi Adams painotti, että on olemassa normatiivisia odotuksia siitä, mitä pidetään ”reiluina” korrelaatioina (*”fair” correlations*) panosten ja tuotosten välillä. Kun näitä normatiivisia odotuksia rikotaan – eli kun hän huomaa, että panokset ja tuotokset eivät ole tasapainossa (*in relation to those of others*) – tämä synnyttää epäoikeudenmukaisuuden tunteuksia. (Adams 1963, 422–424.)

Määritelläkseen epäoikeudenmukaisuutta Adams (1963, 424) esittelee ensin kaksi viitetermiä, Henkilön (*Person*) ja Toisen (*Other*). Toinen voi olla mikä tahansa yksilö tai ryhmä, johon Henkilö viittaa, kun hän tekee sosiaalisia vertailuja omista panoksistaan ja tuotoksistaan. Adams käyttää epäoikeudenmukaisuusmääritelmänsä pohjana Festingerin (1957) teoreettista mallia yhteensopimattomuudesta eli eripuraisuudesta, Festingerin termein dissonanssista (*dissonance*). Tämän pohjalta Adams esittää, että Henkilö kokee epäoikeudenmukaisuutta, kun hänen havaitsemansa työpanokset ja/tai -tuotokset ovat psykologisesti vastakkaisessa suhteessa siihen, mitä hän havaitsee Toisen tuotoksissa ja/tai panostuksissa. Adams (1963, 425) kuitenkin kiinnittää tässä yhteydessä huomiota siihen, että Henkilön havainnot panostuksista ja tuotoksista eivät välttämättä vastaa todellisia panostuksia ja tuotoksia (myös Festinger 1957, 2–7). Lisäksi yhteensopimattomuus (*incongruity*) ymmärretään usein ensisijaisesti psykologisena eli erilaiseen oppimishistoriaan perustuvana, vaikka se voi olla myös loogista seurausta esimerkiksi siitä, että opimme jakamaan samoja arvoja ja sosiaalisia normeja, ja siitä syystä reagoimme samalla tavalla.

Adams pohjustaa epäoikeudenmukaisuuden vaikutuksia niin ikään Festingerin (1957) dissonanssiteorian (*theory of dissonance*) avulla. Ensinnäkin epäoikeudenmukaisuuden ilmentyminen luo Henkilössä jännitettä (*tension*), joka on suhteessa epäoikeudenmukaisuuden määrään (*proportional*). Toiseksi epäoikeudenmukaisuuden olemassaolo motivoi Henkilöä tavoittelemaan oikeudenmukaisuutta tai vähentämään epäoikeudenmukaisuutta, ja motivaation voimakkuus riippuu suoraan epäoikeudenmukaisuuden määrästä. Henkilö voi Adamsin mukaan vähentää epäoikeudenmukaisuuden määrää eri tavoin. Hän voi joko lisätä tai vähentää panostuksiaan tarpeen mukaan, tai lisätä tai vähentää tuotoksiaan. Radikaaleimmillaan Henkilö voi ”jättää koko kentän” tai vääristellä (*distort*) omassa mielessään panostuksiaan tai tuotoksiaan. Viimeisenä vaihtoehtona Adams esittää, että Henkilö voi myös yrittää saada Toisen toimimaan kaikin edellä mainituin keinoin. (Adams 1963, 427–429; myös Festinger 18–21.)

Luottamus

Luottamus on myönteisesti latautunut käsite (Ilmonen & Jokinen, 2002, 100–101), jota voidaan tarkastella monista erilaisista näkökulmista. Luottamuksen määritelmässä voidaan esimerkiksi korostaa yksilön uskoa toisten tarkoituksiin ja motiiveihin tai optimistisia asenteita toisten käyttäytymistä kohtaan. (Kotkavirta 2000, 57–59; Tyler & Kramer 1996, 6–8; Blomqvist 1997, 272–277; Sillanvuo 2010, 36.)

Luottamusta voidaan tarkastella myös dynaamisena prosessina kuten vuorovaikutusprosessin tuloksena tai staattisena, kulttuurisidonnaisena ja tilanneriippuvaisena käsitteenä (Sillanvuo 2010, 26).

Persoonallisuuspsykologiassa luottamus nähdään pohjimmiltaan yksilön sisäisenä ilmiönä (esim. Rotter 1968 sit. Blomqvist 1997, 272), vaikka sen nähdään myös syntyvän keskinäisessä vuorovaikutuksessa (Ilmonen 2000b, 22; Sillanvuo 2010, 35). Jussi Kotkavirran (2000, 56–57) mukaan luottamuksen (ja turvallisuuden) kokemukset ovat tärkeitä yksilölliselle identiteetille ja hyvinvoinnille jo lapsuudesta alkaen. Hän korostaa, että luottamus ja usko itseen liittyvät läheisesti kykyyn luottaa toisiin ja toimia itsenä toisten kanssa. Luottamus voidaan siten nähdä vahvasti tunnepitoisena tapana nähdä toinen henkilö luottamuksen arvoisena, eli optimistisena asenteena toisen hyväntahtoisuutta ja vastavuoroisuutta kohtaan. (Ks. myös Sillanvuo 2010, 35–36.)

Sosiologiassa luottamusta lähestytään intersubjektiivisena ja yhteisöllisenä sosiaalisena ilmiönä. David Lewisin ja Andrew Weigertin (1985, 969–972) mukaan luottamuksella on kolme eri ulottuvuutta, jotka kaikki yhdistyvät sosiaalisessa kokemuksessa vaihtelevin painotuksin. Kirjoittajien mukaan perustana muille luottamuksen ulottuvuuksille toimii kognitiivinen luottamus, mikä tarkoittaa luottamusta johonkin 'hyvään rationaaliseen syyhyn'. Sen taustalla vaikuttaa se, kuinka ihminen ajattelee toisesta ihmisestä (myös McAllister 1995, 25). Kognitiivisen luottamuksen varaan rakentuva emotionaalinen luottamus sen sijaan ilmentää osapuolten välistä tunnesidettä, tunnetta toisia kohtaan. Samalla tavoin kuin ystävyys tai rakkaus, luottamus muodostaa sosiaalisen tilan voimakkailla tunnelatauksilla, mikä korostuu etenkin luottamuksen rikkoutuessa. Vaikka tunne on mukana kaikissa erilaisissa luottamustyypeissä, se on kirjoittajien mukaan tavallisimmin voimakkain ihmisten välisissä läheisissä luottamussuhteissa. Behavioraalinen luottamus liittyy puolestaan käyttäytymiseen. Se on eräänlaista riskeihin varautuvaa toimintaa, joka liittyy huolenpitoon, välittämiseen, hyväntahoisuuteen, sitoutumiseen ja keskinäiseen kunnioitukseen. Lewis ja Weigert korostavat, että toimintana luottamukseen liittyy odotuksia siitä, että kaikki siihen osallistuvat ovat vastavuoroisesti sitoutuneita myös luottamuksen aiemmin mainittuihin ulottuvuuksiin. Kun näemme toisten toimivan siten, kuin he luottaisivat meihin, me myös toimimme luottavaisemmin heitä kohtaan. (Mt., 971–972.)

Janne Jalava (2006, 22–23, 202) tarkastelee luottamusta väitöskirjassaan Niklas Luhmannin systeemiteorian (1979) kontekstissa, jolloin luottamus määrittyy kolmen käsitteen – luottamuksen (*trust*), luottavaisuuden (*confidence*) ja tuttuuden (*familiarity*) – avulla. Näistä luottamus voidaan nähdä pääsääntöisesti henkilökohtaisena, ihmisten välisenä sitoutumisena toisiinsa (*interpersonal*) (myös Lewis & Weigert 1985, 973). Koska päätös luottamisesta suuntautuu aina tulevaisuuteen ja sen sisältämään satunnaisuuteen, *luottamus* voidaan nähdä asenteena tai taipumuksena, jonka ihmiset omaksuvat hallitakseen sen epävarmuuden, jonka tulevaisuus tuo tullessaan (Giddens 1991, 182–183; Jalava 2006, 56–57; myös Luhmann 1979, 22, 112 sit. Jalava 2006, 19; Jalava 2006, 31). Tässä mielessä luottaminen on myös aina riskin ottamista (Luhmann 1979, 24 sit. Jalava

2006, 19–20, 28, 202; Lewis & Weigert 1985, 968; Koivumäki ym. 2006, 74). *Luottavaisuus* eli niin sanottu systeemisen luottamuksen käsite toimii sen sijaan laajempien prosessien tasolla. Luhmanniin (1988) viitaten Jalava esittää, että kyetäkseen toimimaan erilaisissa järjestelmissä (talous, politiikka, laki jne.) ihmisillä on oltava luottavaisuutta niiden toimintaan. Jos luottamus ymmärretään jonain riskinottoon verrattavissa olevana henkilökohtaisena, luottavaisuus voidaan pikemminkin ymmärtää yleisenä, vaaraan liitettävänä varmuutena (Jalava 2006, 29, 31, 202–203; myös Julkunen ym. 2006, 100). Systeemisessä luottavaisuudessa kyse on tavallaan kollektiivisesta luottamuksesta siihen, että ”kaikki näyttää olevan järjestyksessä” (Lewis & Weigert 2001, 973). Kolmas Luhmannin tarjoama käsite eli *tuttuus* on osa yksinkertaista kommunikaatiota. Se on passiivista ja yhteydessä menneeseen. Se toimii eräänlaisena edellytyksenä, ennakkoehtona tai esiateena molemmille edellisille luottamuksen käsitteille eli luottamukselle ja luottavaisuudelle, jotka ovat hallitsevia luottamusta käsittelevässä kirjallisuudessa. (Jalava 2006, 28, 202–203.)

Työelämän kontekstissa käsitejako ihmisten välisen luottamuksen ja institutioiden luoman luottavaisuuden välillä on osoittautunut merkitykselliseksi. Viitaten Fran Tonkissin (2004) näkemykseen Raija Julkunen ym. (2006, 100) tiivistävät, että luottamus ilmenee tunteena, toimii epämuodollisella tasolla ja mahdollistaa elämisen työelämässä esiintyvän epävarmuuden ja riskin kanssa. Luottavaisuudessa olennaista on sen sijaan sen muodollinen, sopimuksellinen ja institutionaalinen järjestys, joka puolestaan pyrkii vähentämään tai eliminoimaan sattumanvaraisuutta jokapäiväisestä vuorovaikutuksesta (myös Seligman 1997). Käytännössä Julkunen ym. (2006, 100–101) näkevät työelämän luottamuksen kuitenkin rakentuvan näiden kahden – luottamuksen ja luottavaisuuden – välisestä vuorovaikutuksesta. Samalla kun luottavaisuus pyrkii vähentämään tai eliminoimaan riskiä, luottamus mahdollistaa elämisen epävarmuuden ja riskin kanssa. Tämä näkyy muun muassa siten, että koska työelämän muodolliset sopimukset pettävät ja koska sopimukset tai niiden valvonta eivät koskaan voi olla kattavia ja täydellisiä, luottamus tavallaan tilkitsee niissä olevia aukkoja. (Ks. myös Ilmonen & Jokinen 2002, 85–91.)

Julkunen ym. (2006, 102–105) lähestyvät työelämän luottamusta myös sen erillistuvuuksien avulla. Näkemys pohjautuu Cynthia Hardyn ym. (2002) ajatukseen luottamuksen kolmesta ulottuvuudesta: ennustettavuudesta, hyväntahtoisuudesta ja tasavertaisesta kommunikaatiosta. Näkemyksen mukaan ennustettavuus liittyy työn kontekstissa tulevaisuuden ennustettavuuteen tai ymmärrettävyyteen. Vaikka ennustettavuus ja odotettavuus on tavallisesti hyvä asia luottamuksen kannalta, se voi joskus myös loukata yksilön intressejä, kuten irtisanomisen tai organisatorisen muutoksen yhteydessä usein tapahtuu. Usko toisten hyväntahtoisuuteen on puolestaan uskoa siihen, että luotetut tahot eivät ainakaan tarkoituksellisesti vahingoita toisiaan tai käytä hyväkseen toistensa haavoittuvuutta. Luottamuksen teoriassa hyvä tahto liitetään vastavuoroisuuden odotukseen, ja tästä syystä se nähdään yhteistoiminnan ehtona. Ennustettavuuden ja hyväntahtoisuuden varaan raken-

tuva luottamuksen kolmas elementti, eli avoin ja reilu kommunikaatio, mahdollistaa puolestaan sen, että henkilö voi kokea tulewansa nähdyksi, kuulluksi, otetuksi vakavasti ja tunnustetuksi ja hänen työnsä todistetuksi (Sennett 2001, 188).

Alan Fox avaa (1974) luottamuksen käsitettä työn kontekstissa erotellen sen vertikaaliseen ja horisontaaliseen luottamukseen. Jaottelussa horisontaalinen luottamus viittaa yksilön luottamukseen työkavereihin tai vertaisiin, joilla on samantapainen työtilanne. Vertikaalinen luottamus tarkoittaa sen sijaan luottamussuhteita työnjohtajan, johdon tai organisaation kanssa. (Fox 1974, 79–81; myös Koivumäki ym. 2006, 75.) Julkunen ym. (2006, 107–108) huomauttavat, että Foxin jaottelu konkretisoituu erityisesti tilanteessa, jossa luottamuksen käsitteeseen tuodaan mukaan valta, riippuvuus ja haavoittuvuus. Koska työelämässä toisilla on aina enemmän valtaa ja auktoriteettia kuin toisilla, tutkijat näkevät vertikaalisten suhteiden olevan jo lähtökohtaisesti rakenteellisesti epäsymmetrisiä. Toisaalta tutkijat huomauttavat, että myös pidäytyminen valtaan nojaavista keinoista kuten näkyvästä kontrollista, alistamisesta ja manipuloinnista edellyttää luottamusta, ja on siten tulkittavissa luottamuksen osoituksena. Vaikka vertikaalinen luottamus nähdään tärkeänä osana työelämän luottamussuhteita, horisontaalinen eli kollegoiden välinen luottamus on kuitenkin työhyvinvoinnin kannalta vertikaalista luottamusta tärkeämpää (Koivumäki ym. 2006, 90).

Jaakko Koivumäki ym. (2006, 85–89) erottelevat työelämän luottamussuhteita tarkastellessaan niitä lujittavia ja heikentäviä tekijöitä. Koivumäen ym. mukaan horisontaalista luottamusta lisäävät nuoruus, työn autonomisuus sekä palkan ja ammattitaitovaatimusten kasvu. Horisontaalista luottamusta heikentävinä tekijöinä tutkijat näkevät sen sijaan henkilöstön sisäisten ristiriitojen ja kilpailuhengen lisääntymisen sekä lomautuksen ja työuupumuksen uhat. Vertikaalista luottamusta lisääviä tekijöitä ovat ammattiasema ja työn autonomia sekä palkan ja ammattitaitovaatimusten kasvu. Ammattitaitovaatimusten kasvu vertikaalista luottamusta lisäävänä tekijänä ilmentää tutkijoiden mukaan sitä, että palkansaajat eivät todellisuudessa ole niin muutosvastarintaisia kuin usein esitetään. Tutkijat esittävätkin, että työtehtävien muuttuminen ammatillisesti vaativammiksi otetaan yleisesti myönteisesti vastaan, vaikka palkkaa se ei toisikaan lisää. Palkitsemisena voi riittää se, että työautonomia lisääntyy. Koivumäen ym. mukaan vertikaalista luottamusta heikentävät puolestaan esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen lisääntyminen. Myös työ määrän kohtuuton kasvu voi palkansaajien tulkinnoissa yhdistyä johdon epäluotettavuuteen; työntekijä saattaa tuntea, että johto on pettänyt hänet vaatiessaan nyt kovempaa työpanosta kuin mitä työ sopimusta kirjoitettaessa ”sovittiin”. Tämä voidaan kokea työn vaihtosuhteen yksipuolisena huonon- ta/umisena (vrt. Siltala 2004). Sellaisena se rikkoo vertikaalisen luottamuksen synnyssä tärkeää vastavuoroisuutta (Koivumäki ym. 2006, 86, 89).

Vastavuoroisuus

”Kaikki, minkä tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te heille” (Matt. 7:12), kuuluu Jeesuksen vuorisaarnan versio etiikan ”kultaisesta säännöstä” (Heikkilä 2009,

18). Kultainen sääntö on arjessa toteutettava periaate, jossa kehoitetaan ihmistä tekemään vastavuoroisesti toisille samaa kuin mitä haluaisi itselleenkin tehtävän, tai olemaan tekemättä sellaista, mitä ei haluaisi itselleenkaan tehtävän. Tämä vastavuoroisuuden periaate voidaan nähdä universaalina normina tai arvona, sillä se on löydettävissä lähes kaikista maailman uskonnoista ja kulttuureista. (Esim. Thompson 2013, 35; Karisto 2016, 32.)

Vastavuoroisuutta määritellään usein suhteessa altruismiin ja vastavuoroiseen altruismiin. Näiden välillä on kuitenkin olennaisia eroja siinä, miten toiminnan hyöty kohdentuu. Vastavuoroisuudessa (*reciprocity*) toiminta ja hyöty kohdistuvat sekä itseen että toiseen. Epäitsekkyydessä eli altruismissa (*altruism*) toiminta ja hyöty kohdistuvat sen sijaan vain toiseen, eli teon tekijä ottaa huomioon toisten ihmisten hyvinvoinnin oman hyvinvointinsa kustannuksella. Altruismia voidaan lähestyä muun muassa evoluution myötä kehittyneenä mielenrakenteena, joka on edistänyt geenien siirtymistä sukupolvelta toiselle, tai se voidaan ymmärtää emotionoiden (erityisesti empatia) motivoimana toimintana. (Heikkilä 2009, 8–11; ks. myös Batson ym. 1989 ja Rushton 1982, 430.) Vastavuoroisessa altruismissa (*reciprocal altruism*) toiminnan vaikuttimena on puolestaan saada altruismia toiselta yksilöltä auttamalla ensin tätä (Heikkilä 2009, 9–11). Robert L. Triversin (1971) mukaan kyse on tällöin siitä, että avunantaja hyöttyy aina jalomielisyydestään. Palkkio ei ole kuitenkaan välitön, vaan hyödyn odotusarvo suuntautuu määrittelemättömään tulevaisuuteen. (Trivers 1971, 35–36.) Vastavuoroiseen altruismiin liittyykin siten riski, että odotettu hyöty voi jäädä tulevaisuudessa myös reaalisoitumatta (Trivers 1971, 50; Heikkilä 2009, 33).

Niin sanottua vahvaa vastavuoroisuutta (*strong reciprocity*), jossa toiminta ja hyöty kohdistuvat sekä itseen että toiseen, ohjaa yhteistyöhön käytöksellinen alttius. Sitä ei voida selittää itsekkyydellä, laajennetulla sukulaisuudella tai perinteisellä vastavuoroisella altruismilla. Vahvaan vastavuoroisuuteen liittyy kiinteästi alttius rangaista niitä, jotka pidättäytyvät noudattamasta yhteistyön ja vastavuoroisuuden normia, vaikka siitä olisi haittaa itselle. (Gintis ym. 2006b, 8; Heikkilä 2009, 10–11.) Triversin (1971, 49) mukaan ihminen tuntee ”moraalista aggressiota” tilanteessa, jossa vastapalvelusta laiminlyödään. Jos tätä ei olisi, hyvántahtoisuuden hyväksikäyttö yleistyisi.

Antti Karisto (2016) erottaa vastavuoroisuudessa erilaisia muotoja. Hän esittää, että vastavuoroisuuden ytimessä on lahjan ja vastalahjan antaminen, tosin pelkästään pyyteettömänä hän ei antamista ja auttamista näe. Vaikka vastavuoroisuudella tavallisimmin tarkoitetaan ihmisten auliutta tehdä toiselle hyvää, se voi kummuta myös koetusta velvollisuudesta ja muuttua mekaaniseksi. Hyvinvointia edesauttavassa vastavuoroisuudessa kyse on sen sijaan joustavuudesta ja eleettömyydestä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että annetaan, vaikka ei välittömästi saataisikaan (vrt. vastavuoroinen altruismi). (Mt., 27–28.) Serge-Christophe Kolmiin (2008, 15 ja 2000, 14–15) viitaten Karisto jatkaa, että vastavuoroisuus voi olla myös näennäistä tai puolittaista. Silloin olennaisia ovat normien velvoittamat

ystävälliset eleet, jotka pitävät yllä yhteisöllisyyttä. Kun vastavuoroisuus ymmärretään sen sijaan dialogina, kyse on refleksiivisyydestä ja siitä, että opimme näkemään itsemme toisen silmin. (Karisto 2016, 28–29.)

Karisto (2016, 30) huomauttaa, että Erik Allardtin (1976, 42–46) erottamista hyvinvoinnin ulottuvuuksista yhteyssuhteet (*Loving*) on lähimpänä vastavuoroisuutta. Koska jonkinasteinen vastavuoroisuus on ehdoton edellytys ihmissuhdehyvinvoinnille, joskus ainoana aitona tai varsinaisena vastavuoroisuutena pidetäänkin perheissä ja ystävien kesken esiintyvää sosiaalista vaihdantaa (ks. myös Kolm 2008, 13–14). Vaikka evoluutiopsykologia korostaa empatian ja auttamishalukkuuden olevan ihmisiin geneettisesti koodattua, William D. Hamiltonin sukulaisvalinnan teoria (1964) esittää, että auttaminen kohdistuu todennäköisimmin lähellä oleviin. Yleensä ”empatiarinki” sisältää perheenjäsenet, ja heitä autetaan lähes ehdoitta. Vastavuoroisuudessa ei ole tällöin kyse omaa etua tavoittelevasta vaihdosta, vaan pyyteettömästä anteliaisuudesta ja hyväntahtoisuudesta. (Karisto 2016, 33; ks. myös Danielsbacka ym. 2013, 13–14.)

Vaikka ymmärrys sukulaisavun vastavuoroisuudesta on lähtökohta myös Vern Bengtsonin (1975) ylisukupolvisessa solidaarisuuden teoriassa, se ei käytännössä kuitenkaan toteudu puhtaasti vastavuoroisesti. Tutkimusten (esim. Haavio-Mannila ym. 2009; Danielsbacka ym. 2013) mukaan vanhemmat sukupolvet tukevat nuorempia enemmän kuin toisin päin, ja tuen yksisuuntaisuus painottuu entisestään lastenlapsiin kohdistuessaan. Ilmiötä on sosiologiassa selitetty ylisukupolvisten panosten hypoteesilla (*intergenerational stake hypothesis*). Hypoteesin mukaan sukupolvet satsaavat keskinäiseen suhteeseensa eri tavoin: vanhemmat ja isovanhemmat kantavat huolta perheen jatkuvuudesta ja säilymisestä, kun taas lapset pyrkivät saavuttamaan itsenäisyyden ja riippumattomuuden perheestä. (Hoff 2007, 647–648, 659–660; myös Danielsbacka 2013, 15.)

Sukupolvien välisissä suhteissa ei ole välttämättä kyse sellaisesta vastavuoroisuudesta, jossa joku antaa jotakin toiselle, ja tuo toinen antaa pian suunnilleen saman takaisin. Kolmin (2008, 79–80) mukaan sukupolvien välinen vastavuoroisuus on pikemminkin ”ketjutettua”: A antaa B:lle ja B puolestaan C:lle. (Ks. myös Karisto 2016, 35.) Vastavuoroisuus ketjuttuu myös yhteiskuntapolitiikassa: vanhempi sukupolvi maksaa seuraavan sukupolven koulutuksen, joka taas maksaa sitä seuraavan (Kolm 2008, 46). Eläkepolitiikassa ketjutus kulkee toiseen suuntaan. Koska suomalaisessa jakopainotteisessa eläkejärjestelmässä suurin osa työssä olevien eläkemaksuista käytetään nykyisten eläkkeiden maksamiseen, työikäisten tulee voida luottaa siihen, että näin tapahtuu myös tulevaisuudessa, heidän ollessaan eläkkeellä (Karisto 2016, 35–36; myös Kolm 2008, 16).

Sukupolvien välisessä kanssakäymisessä ja vastavuoroisuudessa korostuu niin sanottu ”sukupolviälykyys” (*generational intelligence*), jolla Simon Biggs ja Ariela Lowenstein (2011) tarkoittavat eräänlaista refleksiivistä vastavuoroisuutta. Se edellyttää tietoisuutta itsestä sukupolvena, kykyä sukupolvien väliseen empatiaan ja kykyä myös toimia sukupolvitietoisella tavalla. Ymmärrys sukupolvien välisestä refleksiivisestä vastavuoroisuudesta voi koskea niin yksilöllistä kuin yhteis-

kunnallista elämää. Sukupolviälykkäästi toimitaan silloin, kun asioita tarkastellaan muustakin kuin omalle ikäryhmälle tai omalle sukupolvelle tyypillisten tavoitteiden ja omien välittömien hyötyjen näkökulmasta. Ikäneutraaliuden tavoittelemisen sijaan sukupolviälykkyys korostaa eri sukupolvien tarpeiden ja tavoitteiden yhteensovittamista. Kun muistaa toisten sukupolvien olemassaolon (myös synty-mättömien), ymmärtää sen, että niilläkin on oikeutettuja ja yhteiskuntapolitiikassa huomioitavia intressejä. (Biggs & Lowenstein 2011, 1–2, 14–18, 124–126; myös Karisto 2016, 37–38.)

4.2.3 PSYKOLOGINEN SOPIMUS

Psykologinen sopimus (*psychological contract*) on parin viimeisen vuosikymmenen aikana noussut tärkeäksi käsitteeksi organisatorista käyttäytymistä koskevassa kirjallisuudessa. Sen avulla voidaan selittää sosiaalisen vaihdon suhteita ja ennustaa työntekijöiden asenteita ja käyttäytymistä. (Conway & Briner 2009, 71–72; Vanttilborg 2014, 108.) Psykologinen sopimus syntyy työntekijän ja organisaation tai esimerkiksi sitä tilannekohtaisesti edustavan johtajan välille. Psykologisen sopimuksen käsite sopii viitekehykseksi tarkasteltaessa myös ikääntyneiden kokemuksia ja käsityksiä työelämästä.

Psykologisen sopimuksen teorian kasvualustoina voidaan pitää erilaisia sosiaalipsykologisia mallinnuksia vaihtosuhteista (esim. Homans 1961, 1974 ja Adams 1965), joissa keskeisiä elementtejä ovat vaihdon vastavuoroisuus sekä vaihdon ja reiluuden odotukset (Rousseau 1989, 127). Psykologisen sopimuksen idea on lähtöisin Karl Menningeriltä (1958), joka kuvasi sillä alun perin terapeutin ja potilaan välistä sanatonta sopimusta. Työelämä tutkimuksen kentälle psykologisen sopimuksen käsitteen toi Chris Argyris (1960) määritellesään sen työntekijöiden ja esimiesten väliseksi sanattomaksi sopimukseksi työsuhteen toimivuuden ehdoista (Argyris 1960, 96 sit. Anderson & Schalk 1998, 638). Harry Levinson (1962) tutkimusryhmineen määritteli psykologisen sopimuksen joukoksi keskinäisiä ääneen lausumattomia odotuksia, joista osa on osapuolten tiedostamia (esim. palkkaan liittyvät) ja osa tiedostamattomia (esim. pitemmän ajan kuluessa odotettavat yle-nemismahdollisuudet) (Levinson ym. 1962, 21–22 sit. Conway & Briner 2009, 76–77). Edgar Schein (1980) jatkoi psykologisen sopimuksen käsitteen kehittelyä erot-tamalla siitä kaksi eri tasoa, yksilön ja organisaation. Lisäksi hän esitti, että vaikka psykologinen sopimus on kirjoittamaton, se sääntelee merkittävästi käyttäytymistä organisaation sisällä. Schein korosti myös sopimuksen muuttuvaa luonnetta. (Schein 1980, 24 sit. Rousseau 1989, 126; Schein 2015, 11.)

Käännekohtana psykologisen sopimuksen tutkimuksessa on pidetty Denise Rousseau'n vuonna 1989 julkaistua artikkelia *Psychological and implied contracts in organisations*. Siinä psykologinen sopimus määriteltiin seuraavasti:

In sum, psychological contracts are characterized by (a) an individual's belief(s) in reciprocal obligations between that individual and another party, (c) where one party has paid for or offered a consideration in exchange for a promise that the other party will reciprocate (i.e., fulfill its

promise), (d) where both the promise and the consideration are highly subjective (i.e., existing in the eye of the beholder, the individual), and (e) where nonetheless, the individual holding a belief in a psychological contract attaches to this belief assumptions regarding good faith, fair dealing, and trust, treating this contract as part of the larger fabric of the relationship between the parties. (Rousseau 1989, 128.)¹⁷

Rousseau viittaa psykologisen sopimuksen käsitteellä nimenomaan yksilön subjektiivisiin uskomuksiin niistä ehdoista ja olosuhteista, joita osapuolten väliseen vastavuoroiseen vaihtosuhteeseen liittyy. Sopimuksen subjektiivista luonnetta Rousseau korostaa vertaamalla sitä niin sanottuun epäsuoraan sopimukseen (*implied contract*), jolla hän tarkoittaa osapuolten välisessä vuorovaikutuksessa syntyneitä ja yhdenmukaisesti ymmärrettyjä keskinäisiä odotuksia. Epäsuora sopimus nojaa erityisesti sopimusosapuolten ulkopuolisiin kuten kolmannen osapuolen havaintoihin ja tulkintoihin sopimusstandardeista (esim. laki), kun taas subjektiivisen psykologisen sopimuksen puitteissa sopimusosapuolten ei tarvitse olla yhtä mieltä sopimukseen liittyvistä uskomuksista. Vaikka osapuolilla olisi erilaisia uskomuksia siitä, mitä toinen osapuoli on velkaa toiselle, kumpikin osapuoli uskoo jakavansa saman tulkinnan sopimuksesta. Toinen tärkeä seikka psykologisessa sopimuksessa on uskomus siitä, että lupaus on annettu ja että siitä pidetään kiinni, se huomioidaan vaihdossa. Juuri nämä kaksi tekijää, lupaus ja sen täyttäminen, sitovat Rousseau mukaan psykologisen sopimuksen osapuolet vastavuoroisesti toisiinsa. (Rousseau 1989, 123–128; myös Robinson ym. 1994, 137–139.)

Rousseau jatkoi psykologisen sopimuksen teoretisointia (1995) korostamalla psykologisten sopimusten luottamuksellista luonnetta liittäen siihen havaintoja psykologisten sopimusten vapaaehtoisuudesta, epätäydellisyydestä, niihin liittyvästä luottamuspulasta ja sopimusprosessin automaattisuudesta. Sopimusten vapaaehtoisuudella (*voluntariness*) hän tarkoittaa sitä, että ketään ei voi pakottaa tekemään sopimusta. Sitoutuminen on aina vapaaehtoista, mikä toisaalta luo sopimustyytyväisyyttä. (Rousseau 1995, 6–7.) Sopimusten epätäydellisyydellä (*incompleteness*) Rousseau viittaa ihmisen kognitiivisten kykyjen rajallisuuteen ja erilaisiin viitekehyksiin sopimusta tehdessä. Näistä ensimmäinen vaikuttaa siihen, miten lupauksen sisältö ymmärretään, ja toinen siihen, miten ne tulkitaan. Koska sopimuksen yksityiskohtia on siis käytännössä mahdotonta selvittää tyhjentävästi sopimuksentekohetkellä (eikä sopimuksentekohetikään ole tarkasti määriteltävissä), Rousseau mukaan ihmisellä on taipumus täydentää sopimuksen aukkoja myöhemmin – joskus hyvinkin epäjohdonmukaisesti. (Mt. 1989, 122–123 ja 1995, 7, 18–19.) Riippuvuussuhteen menetyksellä (*reliance losses*) Rousseau viittaa siihen, että koska sopimukset on luotu osapuoltensa hyödyksi, erilaiset sopimusmuutokset voivat aiheuttaa vahinkoa. Sopimusten automaattisuudella (*automatic processes*) Rousseau korostaa sopimusten olemassaolon synnyttävän usein kestäviä mentaalisia malleja, jotka vastustavat muutosta. Mentaaliset mallit voivat siten

¹⁷ Denise Rousseau alkuperäisestä artikkelista (1989, 128) *Psychological and implied contracts in organisations* puuttuu b-kohta.

myös estää ihmisiä huomaamasta sopimusympäristössä tapahtuvia muutoksia. (Mt. 1995, 7, 27.)

Vastavuoroisuuden velvoite eli ymmärrys siitä, että osapuoli uskoo saavansa hyötyä ”jo tekemistään panostuksista” tulevaisuudessa, luo sosiaalisena normina sopimussuhteeseen jatkuvuutta ja ennustettavuutta. Rousseau (1989, 126–129) mukaan psykologisen sopimuksen yhteydessä vastavuoroisuus on kuitenkin enemmän kuin sosiaalinen normi. Kyse on enemmän yksilön uskomuksesta siitä, että lupaus tulevaisuudessa saatavasta takaisinmaksusta on annettu ja hyväksytty, ja että velvoite niihin on olemassa. Olennaista on johdonmukaisuus sen välillä, mitä on luvattu tai ymmärretty luvattun ja mitä on saatu.

Psykologisen sopimuksen ja Adamsin (1965) esille nostaman oikeudenmukaisuuden välinen ero on odotuksissa. Oikeudenmukaisuuteen perustuvat odotukset lähtevät Rousseau mukaan sisäistetyistä reiluuden standardeista, mutta ne eivät kohdistu mihinkään toiseen osapuoleen. Psykologiseen sopimukseen sisältyvät odotukset ovat taas vastavuoroisia, ne kumpuavat siitä, että kumpikin osapuoli katsoo toimintansa olevan sidottu toisen osapuolen toimintaan. Oikeudenmukaisuuden näkökulmasta työntekijä voi odottaa saavansa parempaa palkkaa ilman, että työnantajalla on velvoitetta nostaa sitä. Psykologisesta sopimuksesta on taas kyse, kun työntekijä tulkitsee työnantajan velvollisuudeksi maksaa parempaa palkkaa hänen hyvin tekemästään työstä. (Rousseau 1989, 127.)

Psykologisen sopimuksen tyypit

Rousseau erottelee psykologisissa sopimuksissa kahdenlaisia elementtejä. Transaktionaalilla (*transactional elements*) elementeillä hän tarkoittaa työsuhteen kautta saatavia palkkioita, joita voidaan mitata suoraan tai epäsuoraan taloudellisilla arvoilla. Tällaisia ovat palkka, erilaiset luontaisedut, koulutus, etenemistä ja kehittymismahdollisuudet sekä työsuhteen pysyvyys. Transaktionaaliset elementit on yleensä määritelty eksplisiittisesti, ja ne ovat usein myös sisällöltään ja kestoaltaan tarkasti määriteltyjä. Relationaalisilla (*relational elements*) elementeillä Rousseau viittaa sen sijaan työsuhteen kautta saataviin muunlaisiin palkkioihin, jotka liittyvät työntekijöiden ja työnantajien väliseen suhteeseen. Tällaisia laadullisia аспекteja ovat luottamus, lojaalisuus, turvallisuus ja arvostus. Relationaaliset elementit ovat subjektiivisesti ymmärrettyjä ja usein kirjoittamattomia, ja niihin voi usein liittyä vahvoja tunnelatauksia. (Rousseau 1995, 91–92; Alasoini 2006, 24 ja 2007, 111; Parzefall 2009, 21.)

Rousseau on erilaisten elementtien pohjalta luokitellut psykologiset sopimukset neljään tyyppiin. Ensimmäinen eli relationaalinen sopimus (*relational contract*) sisältää emotionaalisia elementtejä, ja se perustuu työntekijän ja työnantajan keskinäiseen lojaliteettiin ja sitoutumiseen. Osapuolten välinen suhde on tiivis, erityisen tärkeää siinä on keskinäinen luottamus. Työntekijä ponnistelee jopa odotuksia enemmän, koska uskoo pitemmän päälle hyötyvänsä työnantajansa menestyksestä. Sopimustyyppi on tyypillinen pitkäaikaisissa ja pysyvissä työsuhteissa työskentelevillä. (Rousseau 1995, 98, 101–102; Saari 2014, 36–37.) Työnantajalla

on huolehtiva ja suojeleva asenne työntekijöitä kohtaan, mistä syystä tätä sopimustyyppiä on luonnehdittu myös perinteiseksi tai paternalistiseksi (Alasoini 2006, 24 ja 2007, 112–113).

Toinen sopimustyyppi eli transaktionaalinen sopimus (*transactional contract*) puolestaan perustuu lähinnä rahalliseen vaihtoon. Sitä kuvataan lyhytjänteiseksi ja joustavaksi. Vastavuoroisuuden logiikka noudattaa siinä kaupan käynnin logiikkaa. Työsuoritus rajataan tarkasti sekä ajallisesti että työtehtävän sisällön suhteen. Työntekijä vaihtaa työsuorituksen rahalliseen korvaukseen ja muihin taloudellisiin etuihin. Sopimukseen liittyy matala sitoutumisen sekä integroitumisen aste. Tämä sopimustyyppi liittyy usein kestoltaan lyhyempiin työsuhteisiin. (Rousseau 1995, 98–99; Saari 2014, 36–37.)

Kolmas eli tasapainotettu sopimustyyppi (*balanced contract*) on relationaalisen ja transaktionaalisen sopimustyyppien yhdistelmä. Osapuolet eivät tingi lojaaliudesta ja sitoumuksista, mutta käyvät samalla tavoitteellisesti ”kauppaa” keskenään. Työsuhde voi olla pitkäkestoinen, vaikkakin sen olennaisiin piirteisiin kuuluvat muutokset, varautuminen työmarkkinoiden epävarmuuteen ja työntekijän kehittymiseen panostaminen. Sopimukseen kuuluvat korkea sitoutumisen aste, keskinäinen tuki ja työntekijöidenkin vahva integroituminen yritykseen. (Rousseau 1995, 98, 102–103; Saari 2014, 37.) Koska työnantajan puolelta ei ole enää ollut nähtävissä aiemman kaltaista lojaalisuutta ja sitoutumista työntekijää kohtaan, tasapainotetun sopimustyyppin on ymmärretty korvaavan perinteisen eli relationaalisen psykologisen sopimuksen (myös Järvensivu & Nikkanen 2014b, 296–297; Alasoini 2007, 114–115).

Neljäs Rousseau esittelemä sopimustyyppi eli transitionaalinen psykologinen sopimus (*transitional contract*) liittyy poikkeuksellisiin tilanteisiin, joissa ei ole mitään takeita työn jatkuvuudesta tai edes organisaation tulevaisuudesta. Tällaisia tilanteita voi syntyä konkurssiuhan edessä, tai tilanteissa, joissa tiedossa on isoja uudelleenorganisointeja. Tällaisissa ”ei takeita” -sopimuksissa tilanne on molempien osapuolten kannalta epävakaa. Normaalit työn säännöt eivät ole voimassa, ja vallitsee ikään kuin sopimukseton tila. Työntekijän kannalta työsuhde voi katketa milloin tahansa. Jos organisaatio irtisanoa työntekijöitään, jäljelle jääneet työntekijät voivat tällaisessa tilanteessa olla vastahakoisia luottamaan organisaatioon uudelleen. (Rousseau 1995, 98, 100–101; Saari 2014, 36–38.)

Psykologisen sopimuksen rikkominen

Työnteolta menee mielekkyys psykologisen sopimuksen rikkoutuessa (Alasoini 2007, 111). Yksinkertaisimmillaan rikkoutuminen merkitsee sitä, että sopimuksen ehtoja ei kunnioiteta tai noudateta (Rousseau 1995, 112). Kyse on Rousseauin mukaan muustakin kuin siitä, että oikeudenmukaiseksi koettuja odotuksia ei täytetä. Koska psykologisissa sopimuksissa uskomus toisen osapuolen velvoitteista perustuu vastavuoroisessa vaihdossa saatuihin lupauksiin, sopimusrikkomus vahingoittaa osapuolten välistä suhdetta perustavanlaatuisemmin kuin täyttymättömien odotusten aiheuttama pettymys, johon Adams (1965) epäoikeudenmukaisuuden kokemisella viittaa. (Rousseau 1989, 128; Robinson & Rousseau 1994, 247.)

Psykologisen sopimuksen rikkomus on ollut suosittu tutkimusaihe (esim. Robinson & Rousseau 1994; Robinson 1996; Morrison & Robinson 1997; Turnley & Feldman 1999; Conway & Briner 2002). Paljon on tutkittu sopimusrikkomuksen syntymiseen vaikuttavia tekijöitä ja sopimusrikkomusten seurauksia. Rikkomuksia tarkasteltaessa korostuvat psykologisten sopimusten subjektiivisuus, lupauksellisuus, työntekijän näkökulma sekä sopimusten transaktionaalinen ja relationaalinen luonne. Ne tulevat esiin myös Elisabeth Morrisonin ja Sandra Robinsonin rikkomuksia ja niiden syntyä koskevassa artikkelissa (1997).

Morrison ja Robinson tunnistavat erilaisia sopimusrikkomuksen asteita, joita he kutsuvat 'koetuksi sopimusrikkeeksi' ja 'varsinaiseksi sopimusrikkomukseksi'. Koettua sopimusrikkomusta lievempi on sopimusriike, sopimussärö (*perceived contract breach*), jossa työntekijä ounastelee saavansa odottamaansa vähemmän työnantajalta. Kun toteuma ei lopulta ole odotusten veroinen, tämä koetaan pettymyksenä. Pettymystä seuraa yleensä tulkintaprosessi, jossa työntekijät yrittävät järjeistää tapahtunutta ja tajuta sen merkityksen. (Morrison & Robinson 1997, 239–242 ja 2000, 532.) Kun kognitiiviseen ymmärrykseen liittyy voimakas tunnekokemus, joka syntyy petetyksi ja väärinkohdelluksi tulemisen havaitsemisesta, kyse on varsinaisesta sopimusrikkomuksesta (*violation*) (Morrison & Robinson 1997, 230–231, 242). Se ilmenee vahvoina vihan, närkästyksen, katkeruuden, suuttumuksen ja jopa raivon tunteina (myös Oatley 1992, 48–49, 211–213; Rousseau 1989, 128–129).

Sopimusrikkomukset juontuvat Morrisonin ja Robinsonin mukaan siitä, että epäonnistutaan sitoumuksista kiinnipitämisessä. Yhtenä mahdollisena syynä siihen kirjoittajat näkevät hylkäämisen (*renegering*). Hylkääminen voi tapahtua esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja tiedostaa velvollisuuden työntekijäänsä kohtaan, mutta tietoisesti epäonnistuu (*inability* eli kyvyttömyys) tai kieltäytyy (*unwillingness* eli haluttomuus) sen täyttämisessä. Kirjoittajat tosin huomauttavat, että joskus luvattujen sitoumusten täyttäminen voi johtua myös olosuhteiden muutoksista tai siitä, että työnantaja on lähtökohtaisesti luvannut liikaa työntekijälle. (Morrison & Robinson 1997, 231–234 ja 2000, 528–529.) Toisena sopimusrikkomuksen syntyyn vaikuttavana tekijänä Morrison ja Robinson näkevät odotusten ristiriidan eli virhetulkinnan (*incongruence*). Erona hylkäämiseen on se, että vaikka työnantaja on omasta mielestään täyttänyt velvollisuutensa, työntekijällä on eriävä käsitys asiasta. Virhetulkinta voi syntyä esimerkiksi osapuolten velvollisuuskäsitysten eroavaisuuksista, velvollisuuksien monitulkinnallisuudesta tai kommunikaation puutteesta. (Mt. 1997, 235–237 ja 2000, 529–530.) Kolmas Morrisonin ja Robinsonin esittämä syy sopimusrikkomukseen on sopimuksenmuokaisten ja työntekijän todellisten saamisten välinen ero tai sen merkityksellisyys (*salience*) ja tarkkaavuuden (*vigilance*) aste, jolla työntekijä arvioi eroa. Työntekijä, joka kokee työsuhteessaan epävarmuutta eikä luota työnantajaansa, kokee todennäköisimmin rikkomuksia herkemmin, koska hän etsii aktiivisesti merkkejä niistä. (Mt. 1997, 237–239 ja 2000, 530–532.)

Rikkomusten tulkinnallisuutta havainnollistaa tapa, jolla Rousseau on ryhmitellyt sopimusrikkomukset kolmeen eri ryhmään: tahattomiin, hajottaviin ja tahallisiin rikkomuksiin. Tahattomassa rikkomuksessa (*inadvertent violation*) on kyse siitä, että molemmat osapuolet ovat kykeneviä ja halukkaita noudattamaan sopimusta, mutta erilaiset tulkinnot johtavat siihen, että sopimusta ei noudateta. Hajottavissa rikkomuksissa (*disruption violation*) osapuolet ovat sen sijaan kyllä halukkaita noudattamaan sopimusta, mutta kykenemättömiä noudattamaan sitä. Sopimuksen tahallisesta rikkomisesta (*breach of contract*) on puolestaan kyse silloin kun sopimuksen osapuoli ei ole halukas noudattamaan sopimusta, vaikka olisi siihen kykenevä. (Rousseau 1995, 112–113.)

Rousseau huomauttaa, että useimpiin sopimuksiin sisältyy sellaisia tahattomia ja usein huomaamattomiakin sopimusrikkomuksia, joihin huomaamattomasti sopeudutaan. Väärinymmärryksiä rationalisoidaan jälkikäteen. Samaan tapaan kuin sopimuksen ehdot ovat yksilön subjektiivisesti tulkitsemia, niin ovat myös sopimuksen rikkomuksetkin. Subjektiivisuus tarkoittaa, että rikkomus on helpompi tuntea kuin tietää, onko se tapahtunut (myös Koski 2007, 66). Jotkut sopimusrikkeet johtuvat pikemminkin kommunikoinnin epäonnistumisesta kuin tosiasiallisesta rikkomuksesta. (Rousseau 1995, 112.)

Sopimusrikkomuksen seuraukset

Kun psykologista sopimusta tarkastellaan sosiaalipsykologian vaihtoteorian (*social exchange theory*: Blau 1964) näkökulmasta, työntekijät nähdään lähtökohteisesti motivoituneina pyrkimään oikeudenmukaiseen ja tasapainoiseen suhteeseen organisaationsa kanssa (myös Adams 1965). Psykologisen sopimuksen rikkomus johtaa sosiaalisen vaihtosuhteen epätasapainoon (esim. Morrison & Robinson 1997, 227; Turnley & Feldman 2000, 27), mikä vaikuttaa monin tavoin epämieluisasti työntekijöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen. Vaihtoteorian valossa työntekijä pyrkii kuitenkin palauttamaan tasapainon, mikä voi tapahtua esimerkiksi vähentämällä sitoutumista organisaatioon tai tinkimällä työpanoksesta. Varsinaiset vastaamistavat sopimusrikkomusten aiheuttamaan tyytymättömyyteen Rousseau (1995) on ryhmitellyt taloustieteilijä Albert O. Hirschamin (1970) typologiaa seuraten poistumiseksi (*exit*), äänenkäytöksi (*voice*), uskollisuudeksi/välttelyksi (*loyalty/silence*) ja aktiiviseksi tuhoksi (*neglect/destruction*). Näistä viimeinen ei kuulunut Hirschamin alkuperäiseen typologiaan.

Poistuminen eli suhteen päättäminen vapaaehtoisesti on työn kontekstissa todennäköisintä silloin, jos työsuhte määrittyy transaktionaalisesti, ja poistumisen kustannukset jäävät suhteellisen mataliksi. Rousseau mukaan poistumista tapahtuu yleensä silloin, kun muita mahdollisia työpaikkoja tai työntekijöitä on saatavilla, tai kun suhde on suhteellisen lyhytkestoinen. Äänenkäytöllä Rousseau viittaa protestointiin, jonka avulla sopimusrikkomuksen uhrin pyrkivät vähentämään tappiota ja palauttamaan luottamusta. Rikkomukseen puututaan esimerkiksi valittamalla esimiehelle, mutta suhteeseen jäädään. Uskollisuus tai välttely tarkoittaa äänettömyyttä, jolloin havaitut epäkohdat niellään ja hiljaisesti hyväksytään.

Rousseau näkee sen olevan esimerkiksi pessimististä asennoitumista, ettei parannuksia ole odotettavissa, tai optimistista odotusta epäkohtien korjaantumisesta (ks. myös Rusbult ym. 1988). Tuhoamisreaktiolle läheisenä Rousseau näkee työntekijän passiivis-aggressiivisen käytöksen, esimerkiksi töiden hidastamisen tai asiakkaiden huonon palvelemisen. Aktiivinen tuhoaminen tarkoittaa sen sijaan vandalismia, varkautta ja väkivaltaista käytöstä. Sen todennäköisyyttä lisää konfliktien, epäluottamuksen ja rikkomusten pitkä historia, minkä vuoksi yksilö ei koe, että hänellä olisi olemassa äänikanavia. (Rousseau 1995, 135–138.)

Useammin kuin sopimuksen päättymiseen sopimusrikkomukset johtavat sopimusehtojen muuttumiseen. Tämä voi Rousseau mukaan tapahtua ensinnäkin asteittaisesti muutoksiin ajautumalla (*drift*). Ajautumisella hän viittaa siihen, että työntekijöiden ja työnantajien tarpeet muuttuvat ajan, uusien aikuismallien ja vastuiden myötä. Muutokset henkilökohtaisessa elämässä ja kypsyminen muokkaavat paitsi tapaa, jolla osapuolet näkevät omat työroolinsa, myös sopimusta ja sen arvoa koskevaa tulkintaa. (Rousseau 1995, 143–150.) Muut kaksi sopimusmuutosta liittyvät ulkoisten olosuhteiden muutoksiin, ja ne huomataan usein helpommin kuin sisäiset muutokset. Mukautumisesta (*accommodation*) on kyse silloin, kun muutokset ovat hienovaraisia. Tällöin muutokset muokkaavat, selkeyttävät, korvaavat ja laajentavat ehtoja jo olemassa olevan sopimuksen kontekstissa. Kyse voi olla esimerkiksi rajallisista muutoksista suorituskriteereissä, etuuspaketeissa tai työajoissa. Muutoksiin mukaudutaan, jos sopimuksen ydinehdot pysyvät jokseenkin koskemattomina ja molemmat osapuolet osallistuvat muutokseen. (Mt., 152–160.) Olennaisemmassa muutoksessa (*transformation*) sen sijaan on kyse ydinehtojen muutoksesta, tilanteesta, joka lähenee sopimusrikkomusta. Transformaatiokin voi onnistua, jos muutoksen syyt ovat ymmärrettäviä, ne koetaan oikeutetuiksi ja molemmilla osapuolilla on yksimielisyys uuden sopimuksen luomisesta vanhan tilalle. (Mt., 160–163.)

Ikääntyneet työntekijät psykologisen sopimuksen osapuolina

Tutkimusten (esim. Vantilborgh ym. 2014; Ng & Feldman 2009; Ring 2012) mukaan ikääntyneiden työntekijöiden psykologiset sopimukset eroavat nuorten ja keski-ikäisten työntekijöiden sopimuksista. Erot liittyvät sopimusten sisällöllisiin painotuksiin, rikkomusten havaitsemiseen ja rikkomuksiin reagoimiseen. Psykologisten sopimusten ikäsensitiivisessä tarkastelussa on sovellettu erilaisia teorioita, joita esittelen seuraavaksi.

Sosio-emotionaalisen selektiivisyysteorian (socioemotional selectivity theory) mukaan ihmiset tulevat ikääntyessään tietoisemmiksi elämän rajallisuudesta (Carstensen ym. 1999; Löckenhoff & Cartenstein 2004). Iän myötä kapeneva aikahorisontti voi viitata sekä aikaan, joka on jäljellä ennen eläkeikää, että yleensä jäljellä olevaan aikaan (Zacher & Frese 2009). Sosioemotionaalisen valinnan teoria nostaa esille tulevan ajan perspektiivin käsitteen, jolla tarkoitetaan yksilön subjektiivisia uskomuksia siitä ajasta ja niistä mahdollisuuksista, joita hänellä on jäljellä (myös Hunt 2005, 178). Niin pitkään kuin tulevaisuus nähdään lähes päättymättömänä, tulevaa aikaperspektiiviä (*future time perspective*) koskevat odotukset ovat

korkeita ja laveita. Kun tulevaisuus nähdään rajallisena ja pian päättyvänä, tulevan ajan perspektiivi on matala tai kapea. Keskitytään nykyhetken tavoitteisiin ja nykyelämän sosioemotionaalisiin merkityksiin. Ikääntyessä keskitytään esimerkiksi iloa tuottaviin ihmissuhteisiin ennemmin kuin (tulevaan) työhön ja rahan hankkimiseen tai uusien ihmissuhteiden solmimiseen. (Carstensen ym. 1999, 165–168; Ng & Feldman 2009, 1061; Vantilborgh ym. 2014, 109.)

Tim Vantilborghin ym. (2014, 120) mukaan aikahorisontin kapeutuessa työntekijät arvostavat yleensä enemmän psykologisten sopimusten relationaalisia elementtejä ja vähemmän transaktionaalisia velvoitteita. Vanhemmat työntekijät kokevat esimerkiksi merkityksellisempänä työpaikan sosiaaliset vuorovaikutussuhteet, nuoret taas arvostavat enemmän mahdollisuuksia kasvuun ja oppimiseen (myös Ring 2012, 34–35). Odotuksia työn varmuudesta ja työhyvinvoinnista on toki kaikenikäisillä, ja ne pysyvät työuran loppuun asti. (Ks. myös Bal & Kooij 2011, 501–505, 515–516.) Aikaperspektiivin vaikutus psykologisten sopimusten rikkomuksiin reagoimisessa näkyy siten, että jos ikääntynyt työntekijä kokee, että jäljellä olevaa aikaa on paljon eli tulevan ajan perspektiivi on korkea, hän reagoi herkästi sekä sopimuksen täyttymiseen että rikkomiseen (Bal ym. 2010). Kun aikaa on jäljellä vähän, huomio suuntautuu muuhun elämään, eikä rikkomukseen vastaaamista koeta välttämättä tärkeänä (Vantilborgh ym. 2014, 120). Tosin teen edempänä selkoa siitä, kuinka raskaasti ikääntyneetkin työntekijät ottavat sopimusrikkomukset.

Gerontologinen valikointi, optimointi, kompensatio -malli eli selektiivinen kompensatioteoria (SOC = *selection optimization with compensation model*) sen sijaan esittää, että ihmiset kohtaavat elämänsä aikana sellaisia mahdollisuuksia ja rajoitteita, joihin he voivat reagoida kolmen erilaisen strategian avulla: valikoidulla, optimoidulla ja kompensoimalla (Baltes & Baltes 1990b; Freund & Baltes 1998). Malli perustuu ajatukseen, että myös ikääntyneellä on reservikapasiteettia, toimijuutta ja kykyä ohjata itse elämänsä. Valikointi viittaa siihen, että ihmiset valitsevat itselleen tavoitteita, joihin he keskittävät kaiken energiansa. Työuran sijasta keskitytään esimerkiksi perheeseen. Optimoinnilla tarkoitetaan sitä, että ihminen yrittää kartuttaa tai ylläpitää keinoja tai strategioita, joilla valittuja tavoitteita voidaan saavuttaa. Hän voi esimerkiksi uhrata aikaansa oppiakseen käyttämään tietokonetta ja sosiaalista mediaa. Kompensaatiolla viitataan siihen, että ihmiset käyttävät vaihtoehtoisia keinoja ylläpitääkseen tiettyä toiminnan tasoa silloin, kun aiemmat keinot tai strategiat eivät enää toimi tai ole käytettävissä. Tämä voi ilmetä esimerkiksi niin, että vaativaa tietoteknistä osaamista edellyttävät tehtävät delegoidaan työtovereille. (Freund & Baltes 1998; Vantilborgh ym. 2014, 109.)

Vantilborghin ym. (2014, 121–122) mukaan ikääntymisen myötä muutokset tulevaisuuden perspektiivissä sekä valinta-, optimointi- ja kompensatiostrategioiden käyttämisessä johtavat tavoitteiden ja arvojen uudelleen priorisointiin. Tämä voi näkyä siten, että esimerkiksi taloudellisen kasvun tärkeys vähenee ja sosiaalisten suhteiden merkitys kasvaa (kuten aikahorisontin kapeutuessa). Kun

työntekijät muokkaavat vaihtosuhteita näiden omien, kenties muuttuneiden arvo-
tustensa ja prioriteettiensa mukaisiksi, tavoitteet ja arvot vaikuttavat myös psyko-
logisen sopimuksen sisältöön (De Vos ym. 2005, 43–44). Ne taas vaikuttavat
ikäntyneen kokemukseen psykologisen sopimuksen tasapainosta tai edullisuu-
desta (Vantilborgh ym. 2013).

Thomas Ng ja Daniel Feldman (2009) selittävät *sopimuksen mukautuvuus ja toistettavuus -mallin* avulla puolestaan sitä, miksi ikääntyneet työntekijät reagoi-
vat eri tavoin psykologisten sopimusten rikkoutumiseen kuin nuoremmat työntekijät. Sopimuksen mukautuvuudella (*contract malleability*) he viittaavat siihen to-
leranssin laajuuteen, joka työntekijällä on sietäessään poikkeamia niissä odotuk-
sissa, joita hänellä on toisen osapuolen toiminnasta, ilman että hän kokee sopi-
muksen rikkoutuvan (Ng & Feldman 2009, 1057–58). Sopimuksen toistettavuuden (*contract replicability*) he sen sijaan määrittelevät työntekijän uskomuksiksi siitä, mitkä sopimuksen aspektit todentuisivat toisissa organisaatioissa (mt., 1059–1060). Mallin mukaan työntekijöiden uskotaan reagoivan laimeammin rik-
komukseen silloin, kun sopimuksen mukautuvuus eli toleranssin laajuus on korkea ja sopimuksen toistettavuus eli uusinnettavuus on matala (myös Vantilborgh ym. 2014, 110).

Ng ja Feldman esittävät, että työntekijän ikääntyessä psykologiset sopimukset tulevat mukautuvammiksi, koska ikääntyessään ihminen osaa paremmin säädellä tunteitaan ja keskittyä mieluummin positiivisten asioiden prosessointiin. Pitkä työura auttaa muun muassa tulkitsemaan sitä, mitä hyvät ja huonot työolosuhteet käytännössä tarkoittavat, eikä sopimuksen täyttymättömyyteen (esim. palkanmaksun viivästymiseen) reagoida niin suurella tunteella. Lisäksi tutkijat esittävät, että ikääntyessä kunnianhimoisimmat tavoitteet korvautuvat yleensä vähemmän kunnianhimoisilla tavoitteilla, jotka ovat enemmän sopusoinnussa vallitsevien olosuhteiden kanssa. Myös heikko itsetunto voi saada ihmiset ikääntyessään uskomaan, että heidän psykologiset sopimuksensa eivät ole enää niin helposti toistettavissa tai neuvoteltavissa esimerkiksi palkan ja työn sisällön puolesta toisessa organisaatiossa. Niinpä työpaikan vaihtamista ei välttämättä edes havitella sopimusrikkomuksen kohdatessa. (Ng & Feldman 2009, 1060–1065.)

Kun ikääntyneiden reagoimista sopimusrikkomuksiin eli vaihtosuhteen huonontumiseen tarkastellaan jo aiemmin (s. 77) esille tulleen neljän erilaisen käyttäytymismallin – poistuminen, äänenkäyttö, uskollisuus ja hylkääminen – avulla, ikääntyneiden tyypillisimpänä reagoimistapana esitetään uskollisuutta. Käytännössä se tarkoittaa hillittyä ja kärsivällistä reagoimista sopimusrikkomukseen, siihen mukautumista ja työsuhteeseen jäämistä kaikesta huolimatta. (Ng & Feldman 2009, 1065.) Muut reagointitavat, eli poistuminen, äänen käyttö ja hylkääminen, ovat tutkimusten mukaan epätyypillisiä ikääntyneille työntekijöille. Selitykseksi on esitetty, että ikääntyneiden sopimuksia luonnehtii korkea mukautuvuus ja matala toistettavuus. Ikääntyneiden korkeampi toleranssi sopimusrikkomusten osalta ja pitkään kokemukseen perustuva näkemys siitä, että sopimuksen tasapaino ajan myötä korjaantuu, eivät myöskään houkuttele aktiivisempiin reagointitapoihin.

(Ng & Feldman 2009, 1065–1068.) Lisäksi heidän hillittyyn reagoititapaansa selityksenä on esitetty, että vanhemmat työntekijät voivat olla myös kykeneviä ymmärtämään paremmin toisten näkökulmia (esim. Midlarsky & Hannah 1989, 350).

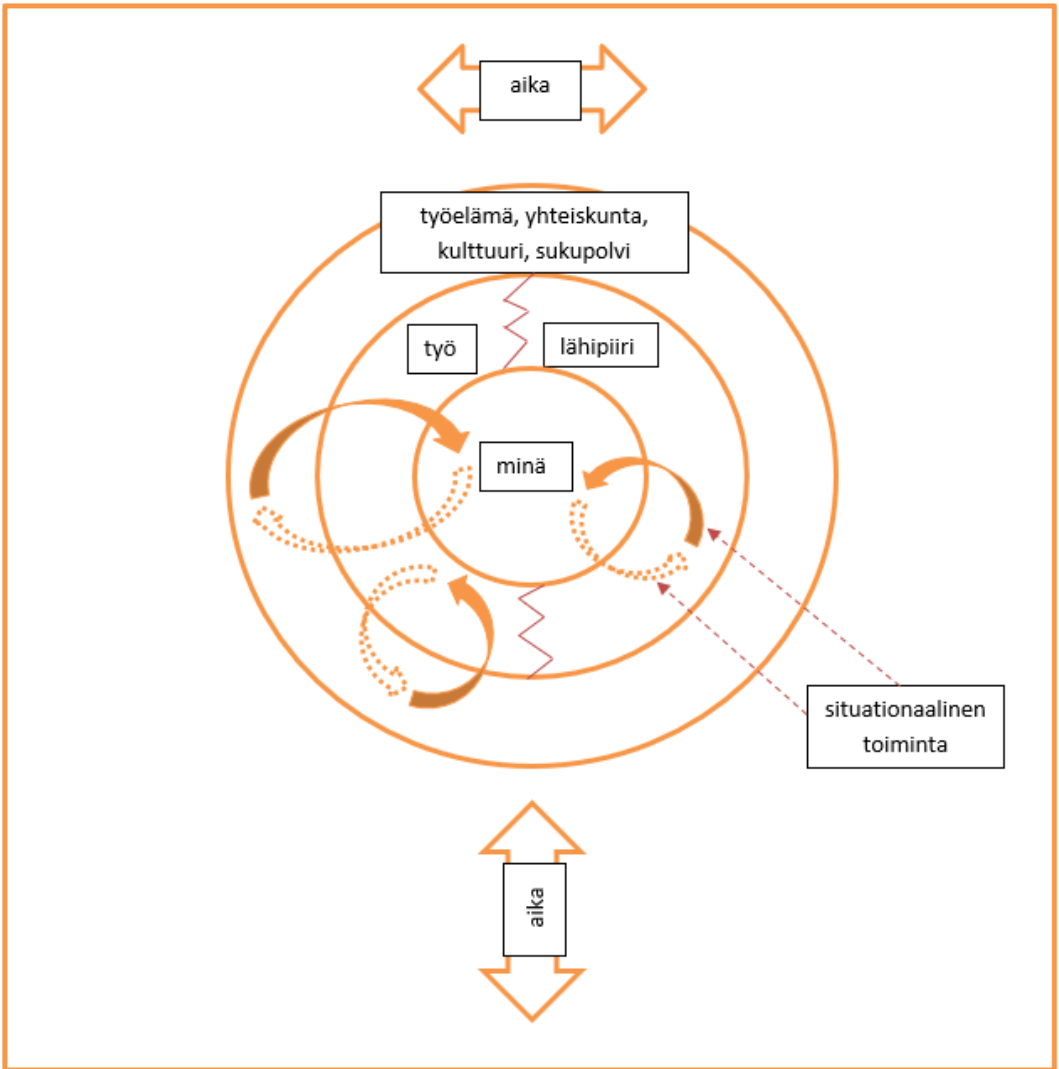
4.2.4 SOPIMUKSELLISUUDEN KEHÄ

Olen edellä käsitellyt sopimusulottuvuuksia työelämän kontekstissa psykologisen sopimuksen avulla. Yhdessä Layderin tutkimuskartan pohjalta muotoilemani kehämallinnuksen avulla käsite innoitti minua havaitsemaan aineistoni informanttien kerronnasta monia muita eri elämänalueille ulottuvia sopimuksia. Tämä johti sopimuksellisuuden ja sopimuksellisuuden kehän äärelle, käsitteisiin, joihin tutkimukseni näkökulma tiivistyy. Mallinnukseni mukailee Layderin tutkimuskartan eri tasoja, vaikka esitystavaltaan poikkeaaakin siitä.

Sopimuksellisuus toimii tutkimuksessani yläkäsitteenä kaikille ikääntyneen eri elämänalueilla ja -tasolla vaikuttaville sopimuksille ja sitoumuksille. Sopimus-suhteen tapaan näen näihin kuuluvan erilaisia odotuksia ja velvoitteita sopimuksen eri osapuolia koskien. Odotukset ja velvoitteet liittyvät ikääntyneen eri elämänalueille paikantuviin positioihin ja rooleihin. Sopimuksellisuuden ”otteessaan pitävää” luonnetta kuvaten ymmärrän nämä sitoumukset ja sopimukset eräänlaisina mentaalisisinä malleina, jotka vaikuttavat usein yhtäaikaaisesti ikääntyneen elämäntilanteeseen tekemiin suunnitelmiin, valintoihin ja ratkaisuihin – myös työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä koskien.

Sopimuksellisuus ilmentää odotusten ja velvoitteiden sitovaa ja rajoittavaa, mutta myös oikeuttavaa luonnetta. Näen ymmärryksen oikeudenmukaisuudesta ja reiluuudesta, vastavuoroisuudesta ja lupauksellisuudesta sekä luottamuksesta ja ennustettavuudesta lähtökohtaisesti kaikkien osapuolten jakamina tulkintoina sopimuksen kaltaisissa suhteissa. Tästä syystä en näe niissä olennaisena sitä, ovatko ne julkilausuttuja tai kirjoitettuja. Pikemminkin näen niissä tärkeänä ikääntyneen työntekijän subjektiivisen ymmärryksen siitä, miten asioiden kuuluisi olla ja tapahtua. Tätä vasten hän suhteuttaa oman kokemuksensa sopimusten toteutumisesta käytännössä. Vaikka useimmissa sopimuksellisuuteen lukeutuissa sitoumuksissa ja sopimuksissa ei ole kirjallisen tai muulla tavoin oikeudellisesti pätevän sopimuksen tapaan osoitettavissa sopimussuhteen selkeitä osapuolia tai vastuullisuutta heidän välillään, julkilausumattominakin näen niiden sitovuuden vaikuttavan monin tavoin ikääntyneiden työntekijöiden elämään ja ratkaisuihin.

Havainnollistan ikääntyneiden työntekijöiden odotusten ja velvoitteiden moninaisuutta kehäkuvion avulla. Tässä sopimuksellisuuden kehässä (kuvio 3) hahmotan yksilön minän kuvion keskiöön ja eri elämänalueet – lähipiirin, kodin ja työn (puitteet) sekä työelämän, yhteiskunnan ja kulttuurin (konteksti) – rengasmaisina kerroksina (tasoina, ulottuvuuksina) yksilön minän muodostaman sisimmän ympyrän ulkopuolelle. Olen jakanut puitteita ilmaisevan kehän tarkoituksellisesti kahteen eri alueeseen – kotiin ja lähipiiriin sekä työhön – havainnollistaen niiden välisen rajapinnan rosoisuudella näillä elämänalueilla koettujen sitoumusten erilaisuutta ja siitä usein johtuvaa ristivetoa.



Kuvio 3 Sopimuksellisuuden kehä.

Sopimuksellisuuden kehässä jokainen renkaina kuvatuista elämän osa-alueista käsittelee tällä kyseisellä elämänalueella koettuja odotuksia ja velvoitteita. Kuviossa esitetty sijainniltaan määrittyvä toiminta eli situationaalinen, tilannesidonnainen toiminta sitoo nämä tasot toisiinsa. Toiminnan liike kuvautuu niin ikään renkaina, jotka pyörivät kehän eri kerrosten läpi molempiin suuntiin – sisäkehältä kohti ulommaista ja päinvastoin. Liikkeen kaksisuuntaisuus kuvaa sitä, että yksilön kokemuksissa, mietteissä ja suunnitelmissa eli situationaalisessa toiminnassa näkyy eri ulottuvuuksien vaikutus toisiinsa.

Kuvaan aikaa sopimuksellisuuden kehän taustalla olevana kehyksenä, jonka tarkoitus on muistuttaa, että kullakin sopimuksellisuuden kehän ulottuvuudella on oma historiansa ja muutosvaiheensa eli ne liittyvät aikaan hieman eri tavoin (vrt.

jokapäiväinen elämä, yksilön elämänkulku, instituutioiden aika: ks. lisää Giddens 1984a, 111–116, 132–137 ja 1984b, 20–22). Lisäksi ajallisuuden korostaminen huomioi sen, että menneisyys rajaa tulevaisuutta ja tulevien valintojen mahdollisuuksia, mutta samaan tapaan tulevat tapahtumat muuntavat menneiden kokemusten merkitystä ja niiden merkityksellisyyttä yksilön elämänkokonaisuudessa (myös Järvensivu 2014b, 16 ja 2004b, 25). Ajan voidaan ymmärtää ilmaisevan samanaikaisesti kuluvaan aikaan, pysyvyyttä, muutosta, kestoa, toistoa, mennyttä ja tulevaa, mutta olennaisinta sen hahmottamisessa on, että se ilmentää sopimuksellisuuden kehässä tapahtuvaa jatkuvaa liikettä. Ajallisuus konkretisoituu omassa työssäni yksilötasolla esimerkiksi ikääntymisenä, iän kasautumana, sekä elämänkulun eri vaiheina ja niiden välisinä siirtyminä. Puitteiden tasolla ajallinen ulottuvuus näkyy muun muassa suhteissa läheisiin ja työhön. Läheiset ikääntyvät, ja myös työn sisältö ja työyhteisö muuttuvat. Makrotasolla ajallisuutta ilmentävät esimerkiksi laajemmin työelämässä koetut kehitysaskeleet, kuten automaatio ja tietotekniikka, sekä eläkejärjestelmän muutokset. Voidaankin sanoa, että esimerkiksi oma ikääntyminen koetaan yksilöinä, mutta samalla myös lähipiirin ja työn kontekstissa sekä suhteessa makrotasoon. Ajallisen ulottuvuuden liikettä eli kehityksen kulkua molempiin suuntiin havainnollistan kehityksen sisään piirrettyjen nuolten avulla.

Sopimuksellisuuden kehässä yksilön toiminta, eli oman ratkaisun tekeminen työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä, sitoo eri elämänalueilla koetut odotukset ja velvoitteet yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Tämä odotusten ja velvoitteiden summa on jokaisella ainutlaatuinen ja sidoksissa yksilön elämänhistoriaan. Eri elämänalueille paikantuvien sitoumusten muodostama paine ja ristiveto ovat aineistossani yleisiä, eikä valinnan tekeminen työssä jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen välillä kuvaudu aina kovin yksiselitteisenä tai helppona. Toisaalta ratkaisu ei aina myöskään välttämättä ole ikääntyneen työntekijän yksin päätettävissä.

Vaikka sopimukset suuntautuvat aina lähtökohtaisesti tulevaisuuteen, tässä tutkimuksessa sopimuksellisuuteen liittyvät odotukset ja velvoitteet ovat paikannettavissa myös menneisyyteen ja nykyisyyteen. Elettynä kokemuksina sopimuksellisuus voidaan nähdä muun muassa täytettyinä lupauksina, saavutettuina tavoitteina ja tyytyväisyytenä, mutta myös pettymyksinä ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksina. Nykyhetkessä ja tulevaisuuden suunnitelmissa sopimuksellisuutta voidaan ilmaista luottamuksena ja luottavaisuutena, vaikkakin odotuksiin ja velvoitteisiin voi liittyä myös ahdistavuutta, epävarmuutta ja jopa pelokkuutta. Tulkintani mukaan odotuksiin ja velvoitteisiin liittyvät menneet kokemukset, nykyiset tunnot ja tulevaisuuteen suuntautuvat mietteet muodostavat yhdessä kokonaisuuden (ts. kasauman), jonka mielekkyys tai epämielikkyyks voi lopulta ratkaista työssä jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen.

Ajallisen moniulotteisuuden lisäksi sopimuksellisuuteen liittyvät odotukset ja velvoitteet laajenevat eri elämänalueille ja -tasoille. Ajatus laajenevasta sopimuksellisuudesta havainnollistaa mielestäni hyvin sitä samanaikaisuutta ja rinnakkaisuutta, jolla odotukset ja velvoitteet sitouttavat yksilöä eri elämänalueilla ja niihin kuuluvissa erilaisissa rooleissa ikääntyneenä työntekijänä, eläkeläisenä, puolisona, vanhempana, elättäjänä, isovanhempana, appivanhempana, miniänä, vävyinä,

omaishoitajana, palkkatyökansalaisena ja hyvinvointiyhteiskunnan jäsenenä. Sen lisäksi, että odotukset ja velvoitteet paikantuvat eri elämänalueille, ne ovat sitouttamisen voimaltaan eriasteisia suunnaten yksilön toimintaa ja valintoja eri suuntiin.

4.3 IKÄÄNTYNYT TYÖNTEKIJÄ SOPIMUKSELLISUUDEN KEHÄSSÄ

Sopimuksellisuuden kehälle paikantamani sopimukset, joita tässä luvussa esittelen, ovat syntyneet erilaisista lähtökohdista ja niitä tehtäessä tarjolla olevasta informaatiosta. Osa niistä on kehittynyt monimutkaisesta persoonallisuuspiirteiden, yksilön kognition, erilaisten sosiaalisten vihjeiden ja tilanteessa saatujen viestien pohjalta. Osa taas on sosiaalisen tiedon prosessoimisen ja sosialisointien tuotoksia ja osa enemmän sopimusosapuolten ulkoisten, kolmansien osapuolten määrittelemiin standardeihin ja vertailuihin perustuvia. Huomioitavaa on, että kaikki sopimusosapuolet näkevät sopimukset eri tavoin, koska heillä on erilaista tietoa käytettävissään ja koska heidän viitekehyksensä ovat erilaisia.

Tarkastelen sopimuksia nimenomaan ikääntyneen työntekijän näkökulmasta. Eri elämänalueilla vaikuttavat sitoumukset mahdollistavat ja rajoittavat odotusten ja velvoitteiden kautta toimintaa – myös työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä. Koska moni sopimuksista on implisiittisiä, julkilausumattomia, niihin liittyviä odotuksia ja velvoitteita ei välttämättä ajatella kovin tietoisesti, vaikka niiden mukaisesti toimittaisiinkin. Tulkitsen sopimusten olevan mentaalisia malleja, jotka omaksutaan yhteiskunnan jäsenenä, työyhteisön jäsenenä, suvun ja perheen jäsenenä tai sukupolven jäsenenä. Ne liittyvät rooleihin, jotka ovat sidoksissa kontekstiin, elämänkulun vaiheisiin ja ikääntymiseen. Yksilötasolla ne voivat kiteytyä persoonan ja identiteettiin liittyviksi ajatusmalleiksi ja toimintatavoiksi.

Aloitan sopimuksellisuuden kehän eri tasoille paikantamani sopimusten esittelyn kuvion uloimmalta kehältä eli makrotasolta.

4.3.1 MAKROTASON SOPIMUKSET

Makrotason sopimukset, joilla on vaikutusta yksilön elämään ja valintoihin, näkyvät esimerkiksi jo aiemmin mainitsemassani uudessa ikäpolitiikassa, jonka tarkoituksena on ollut kääntää kehityssuunta varhaisesta eläkkeelle siirtymisestä pidempään työssä jatkamiseen. Julkunen ja Pärnänen (2005, 241–242) korostavat yksimielisyyden pitkien työurien välttämättömyydestä syntyneen ensin yhteiskuntapolitiikan ylätasoon toimijoiden keskuudessa. Työntekijöiden kannalta sopimus on jotakin enemmän kuin vain lojaaliutta ylhäältä annetulle tavoitteelle. Sopimuksen siitä tekee se, että myös työntekijät kokevat sen reiluna ja näkevät sen noudattamisen perusteltuna (mt., 15). Koska tämä edellyttää yksilötasolla neuvottelua erilaisen työntö/pito/vetotekijöiden kesken, voidaan uuden ikäsopimuksen nähdä laajentuvan situationaalisen toiminnan kautta sopimuksellisuuden kehän muillekin tasoille.

Koko hyvinvointijärjestelmämme voidaan nähdä koostuvan erilaisista makrotason sopimuksista. Sosiaaliturvajärjestelmät, kattavat julkiset koulutus-, terveys- ja hoivajärjestelmät sekä ammatilliseen järjestäytyneisyyteen perustuvat työmarkkinoiden neuvottelu- ja sopimusjärjestelmät rakentuvat sosiaaliselle kansalaisuudelle. Ne edistävät luottavaisuutta yhteiskunnallisia instituutioita kohtaan ja vaikuttavat myös kansalaisten kokemuksiin reiluudesta ja oikeudenmukaisuudesta (Liukko 2016, 320). Sosiaaliturvajärjestelmään kuuluva työttömyysturva vahvistaa erityisesti ymmärrystä palkkatyöyhteiskunnasta, jonka instituutiot perustuvat palkkatyöllä elämiseen ja sen tukemiseen. Palkkatyökansalaisuus määrittelee yksilön aseman ja statuksen yhteiskunnassa, antaa sosiaalisen identiteetin, jäsentää elämäntulkua ja ajankäyttöä (Julkunen 1997, 44–45). Se synnyttää myös oikeuksia ja velvollisuuksia, joten se voidaan määritellä yhdeksi makrotason sopimukseksi.

Lakisääteiseen eläkejärjestelmään kohdistuu odotuksia riittävän toimeentulon turvaamisesta työelämän jälkeen. Tämä edellyttää luottavaisuutta julkisiin instituutioihin ja luottamusta myös toisiin ihmisiin. Eläkejärjestelmään kohdistuvassa luottavaisuudessa olennaisia ovat omat tulo-odotukset, mutta myös riittäväksi koettu tulontasaus sekä eriarvoisuuden kokemusten vähäisyys, jotka kytkeytyvät kysymykseen sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta. Myös eläkejärjestelmän vakaus ja ennakoitavuus, hyvä talous- ja työllisyystilanne sekä päätöksentekijöiden uskottavuus ylläpitävät luottavaisuutta järjestelmään. (Liukko 2016, 320.) Eläkejärjestelmän muutokset esimerkiksi eläke-etuuksien tason heikentymisen ja ikärajojen nostamisen osalta voivat yhtäältä lisätä uskoa järjestelmän kestävyyyteen, mutta toisaalta ne voivat myös murentaa kokemusta oikeudenmukaisesta kohte-
lusta.

Eläkepolitiikassa näkyvässä oleva sopimuksellisuuden elementti kohdistuu erityisesti seuraaviin sukupolviin (Kohli 1987, 127, 139). Sukupolvien välisenä sopimuksena eläkepolitiikka lähtee siitä, että työelämässä tällä hetkellä olevan ja eläkkeet maksavan sukupolven tulee voida luottaa siihen, että myös heidän eläkkeensä maksetaan (Muhonen & Hanska 2016, 54–55). Huomion kiinnittäminen eläkejärjestelmän kestävyyyteen ja eläkkeiden rahoituksen turvaamiseen on osoitus eläkejärjestelmään sisään rakennetusta sukupolvisopimuksen kunnioittamisesta. Usein eläkejärjestelmän muutostarpeita perustellaankin tasapuolisella sukupolvien kohtelulla (Oksanen 2014, 13–14), ja sama tasaamisen periaate on nähtävissä myös töiden tasaamisessa (ns. laatikkotulkinta) (Kohli 1987, 127, 139; Kohli & Rein 1999, 30). Reilu kohtelu voidaan ymmärtää myös sukupolvien välisenä oikeudenmukaisuutena niin sanotun oikeudenmukaisen säästämisperiaatteen (*just savings principle*, Rawls 1988, 167–170 ja 1971, 286, 289–290) muodossa. Rawls (1971, 285–291) tarkoittaa periaatteella sitä, että kunkin sukupolven on säästettävä seuraavien sukupolvien hyödyksi – olkoon säästön kohteet sitten toimivia instituutioita, sivistystä tai varallisuutta. Keskeistä sukupolvisopimuksissa on tiedostaa se, että sukupolvilla on velvoitteita toisiaan kohtaan. Yksikään sukupolvi ei voi toimia vain oman mielensä mukaan, vaan sen on huomioitava tekojensa seuraukset. Kun-

kin sukupolven edustajat saavat edeltäjiltään perintöä muodossa tai toisessa ja heidän tulee jättää sitä myös seuraavan sukupolven hyväksi. (Ks. myös Unikkolinna 2008, 18.)

Sukupolvien välistä sopimusta hyvinvointivaltion makrokontekstissa edustaa myös vanhushoiva. Sen idea on se, että ihmiset maksavat aktiivisina elinvuosinaan niiden hoivasta, jotka sitä tarvitsevat, ja vastaavasti he voivat itse olettaa vanhuudessaan saavansa tarvitsemaansa tukea (Rawls 1971, 289–290; Kohli 1999, 93; Becker 2000, 121; Unikkolinna 2008, 19). Eläkepolitiikan ja lapsiperheiden tulonsiirtojen tapaan myös vanhushoivaa koskevan sopimuksen tarkoituksena on tarjota taloudellista ja sosiaalista turvaa, kiinteyttää yhteiskuntaa sekä tasoittaa eriarvoisuutta. (Oksanen 2014, 13–14; myös Unikkolinna 2008, 19.)

Sukupolvisopimusta ei voida paikantaa yksinomaan makrotasolle, vaan sen elementtejä on löydettävissä kaikilla sopimuksellisuuden kehän tasoilla. Se voidaan ymmärtää implisiittisenä, mutta sosiaalisesti jaettuna ymmärryksenä eli niin sanottuna sosiaalisena sopimuksena (Laslett 1992, 2 sit. Becker 2000, 121–122). Sosiaaliset sopimukset ovat laajempia kulttuurisia uskomuksia, jotka lepäävät yhteiskunnallisella arvoperustalla. Arvot peritään yhteiskunnan ja yhteiskuntaryhmien jäsenenä, eivätkä ne ole lupauksellisten sopimusten tapaan vapaaehtoisia. Ne perustuvat jaettuihin, kollektiivisiin uskomuksiin siitä, millaista on sopiva käyttäytyminen (esim. luottamus kädenpuristuksen sitovuuteen). (Rousseau 1995, 13–14.) Suorastaan universaalina voidaan pitää normia vastavuoroisuudesta, eli ajatusta, jonka mukaan kohtelemme toisiamme samoin kuin he kohtelevat meitä (mt., 9–10).

Normatiiviset sopimukset ovat sen sijaan sosiaalisen ryhmän jäsenten yhteisesti jakamia uskomuksia ja oletuksia (Rousseau 1995, 10–11). Ne syntyvät sosiaalisen vuorovaikutuksen, keskustelun ja tulkintojen tuloksena. Ryhmän jäsenet vahvistavat niitä valitessaan omia toimintatapojaan, ja usein he myös samaistuvat toisiinsa. Tällöin he voivat oppia toisiltaan, ja toisaalta he saattavat kokea sopimuksen rikkomuksia ja muutoksia toistensa kautta. Uskomus jaetuista velvoitteista voi myös luoda sosiaalisia paineita pitäytyä kiinni erilaisissa sitoumuksissa, jolloin normatiivinen sopimus voi esimerkiksi institutionalisoitua osaksi jaettua kulttuuria. (Mt., 10–11, 46–50, 54.) Normatiivinen sopimus voi paikantua makrotason ja puitteiden väliseen maastoon, mikä näkyy esimerkiksi seurakunnan tai työyhteisön jäsenten käyttäytymistä ohjaavasti. Tällaisina toimintaa ja myös asenteita ohjaavina normatiivisina sopimuksina näen esimerkiksi ikääntyneisiin kohdistetut kielteiset ennakkoluulot tai vastavuoroisesti ikääntyneitä arvostavat käytännöt kuten esimerkiksi työpaikoilla tehdyt panostukset niin sanotun hiljaisen tiedon siirtämiseen.

4.3.2 TYÖN ALUEELLE PAIKANTUVAT SOPIMUKSET

Puitteiden tasolla vaikuttavista sopimuksista esittelen ensiksi työn alueelle paikantuvia sopimuksia. Näistä tunnetuimpia lienevät julkilausutut, eksplisiittiset sopimukset kuten työsopimus ja työehtosopimus. Työsopimus on yrityksen ja yksityi-

sen henkilön välinen oikeustoimi, jossa sovitaan työn laadusta tai tietystä työsuorituksesta, palkasta ja muista työehdoista. Työsopimuksia sääntelee Työsopimuslaki (26.1.2001/55). Niiden noudattamista sääntelee alan valtakunnallinen työehtosopimus, joka edustaa niin sanottua kollektiivista, yhteisöllistä julkilausuttua sopimustyyppiä (Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436). (Alasoini 2006, 24.) Työsopimusten yleissitovuus määrittelee pitkälti ne reunaehdot, joiden sisällä työnantajan ja työntekijän välinen sopimus voidaan solmia. Muita julkilausuttuja työelämässä vaikuttavia sopimuksia ovat muun muassa työaikalaki (9.8.1996/605), työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) ja syrjinnän tuomitseva yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325).

Omassa tarkastelussani painotan julkilausuttuja sopimuksia enemmän psykologista sopimusta, jota esittelin jo luvussa 4.2.3. Tarkoitin sillä työntekijän uskomuksia tai niin sanottua hiljaista ymmärrystä työsuhteen arjesta sekä sen osapuolten tehtävistä ja rooleista. Työsuhteen mentaalisenä mallina psykologinen sopimus mahdollistaa sopimuksen molempien osapuolten luottamisen toisiinsa ja arjen sujumisen ilman jatkuvaa neuvottelua. (Rousseau 2001, 523–525; Parzefall 2009, 20.) Konkreettisia esimerkkejä psykologisen sopimuksen sisällöstä ovat ensinnäkin työntekijöiden itselleen määrittelemät velvoitteet työnantajaansa kohtaan. Näistä esimerkkejä ovat työskenteleminen sovitun työajan mukaisesti, työskenteleminen mahdollisimman hyvin eli niin huolellisesti ja moitteettomasti kuin pystyy, sekä joustavuus ja lojaalius yritystä kohtaan. Lisäksi psykologisena sopimuksena voidaan pitää työntekijän velvollisuutta ilmoittaa esimiehelle, jos työtehtävistä suoriutumisessa on ongelmia tai se ei jostain muusta syystä onnistu. Työntekijöiden odotukset voivat koskea muun muassa työntekijöiden tasa-arvoista kohtelua, työntekijöiden arvostamista, myönteisen palautteen antamista, tasapuolista palkanmaksua, asianmukaisten työolojen tarjoamista, riittävän perehdytyksen varmistamista, vuorovaikutusta ja työntekijöiden mielipiteiden huomioonottamista. Lisäksi työntekijät odottavat työnantajan ymmärtävän, että aina kaikki ei mene suunnitelmien mukaan. (Koski 2007, 60.)

Lisäksi työntekijällä on odotuksia ja velvoitteita myös muuta työyhteisöä ja sen jäseniä kohtaan. Näitä raamittavat erilaiset työyhteisön pelisäännöt, joiden noudattaminen rakentaa ja ylläpitää muun muassa tasavertaisten kollegoiden välistä luottamusta. Juuri tällä horisontaalisella luottamuksella on iso merkitys yksilön työhyvinvoinnille (Koivumäki ym. 2006, 90), mistä syystä myös siihen kohdistuvat mahdolliset uhkat tai rikkomukset voivat vaikutuksiltaan olla kauaskantoisia.

4.3.3 SOPIMUKSET LÄHIPIIRISSÄ

Lähipiirin kontekstissa sopimuksellisuus näkyy eri tavoin. Se ilmenee ensinnäkin avioliitossa puolisoiden välisenä lojaliteettina. Arkiset työt ja vanhemmuus jaetaan, ja puolisoiden välillä on elatusvelvollisuus. Kauaskantoisimmillaan kyse voi olla puolisoiden välisten intressien sovittelemisesta toisiinsa esimerkiksi opiskelun, työuran, asuinpaikan tai perheen perustamisen yhteydessä. Vastavuoroisuus

den ja luottamuksen synnyttämä jatkuvuus asettavat odotuksia muun muassa yhteisestä tulevaisuudesta. Sopimusrikkomukset voivat olla traumaattisia ja heijastua muille elämänalueille – myös työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeviin mietteisiin.

Lähipiirin kontekstissa merkittävässä roolissa ovat myös sukupolvien välinen vaihto ja avunanto. Kun esiteollisissa yhteiskunnissa nuoret pitivät huolta omista vanhemmistaan taloudellisesti, moderneissa yhteiskunnissa rahavirta on kääntynyt päinvastaiseen suuntaan eli vanhemmilta nuorille. Yksi olennainen syy tähän on ollut eläkepolitiikka, joka turvaa toimeentulon vanhuuden päville ja mahdollistaa sen, ettei itsekään tarvitse juuri säästää oman vanhuutensa turvaksi. Ikääntyneillä onkin tästä syystä entistä useammin taloudellisia mahdollisuuksia tukea lapsiaan ja lastenlapsiaan. (Kohli 1999, 93; Unikkolinna 2008, 23.)

Perhesuhteissa sopimuksellisuutta ilmentävä vastavuoroisuus näkyy myös hoivan antamisena. Puhutaan niin sanotusta yleistetystä vastavuoroisuudesta (*generalized reciprocity*: Sahlins 1972, 193–194), joka tarkoittaa sitä, että vanhemmat auttavat lapsiaan heidän elämänsä alkuvaiheessa, ja nämä puolestaan auttavat vanhempiaan heidän ikääntyessään. Omista lapsista huolehtiminen on paitsi universaali velvoite, myös lailla sanktioitu, toisin kuin omista vanhemmista huolehtiminen. Vaikka lakisäateinen velvoite omista vanhemmista huolehtimiseen loppui vuonna 1970, liittyy siihen toki edelleen normatiivisia velvoitteita. (Karisto 2016, 36.) Käytännössä se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että lasten odotettaisiin korvaavan täysimääräisesti vanhemmilleen sitä kaikkea hoivaa, mitä he ovat vanhemmiltaan saaneet (Finch 1989, 240). Pikemminkin kyse on niin sanotusta ketjuuntuneesta vastavuoroisuudesta (Karisto 2016, 35–36), jolloin sukupolvisopimus toteutuu sukupolvittain etenevästi. Tämä tarkoittaa sitä, että lasten mahdollisesti saadessa aikanaan itse lapsia, heidän odotetaan auttavan omia lapsiaan sukupolvisopimuksen periaatteen mukaisesti (Finch 1989, 240; Unikkolinna 2008, 25).

Yksittäinen sukupolvi voi avustaa samanaikaisesti sekä edellistä että seuraavaa sukupolvea, jolloin siitä puhutaan keskimmäisenä sukupolvena. Kun se joutuu toimimaan kahden sukupolven odotusten ja velvoitteiden välissä, tätä kutsutaan niin sanotuksi sandwich-ilmiöksi (Künemund 2006; Unikkolinna 2008). Termin tarkoittamassa ”väliin jäämisessä” ei ole kyse satunnaisesta auttamisesta itselle sopivin keinoin, vaan sillä tarkoitetaan sitovampaa iäkkään ja huonokuntoisen vanhemman pääasiallisena hoitajana toimimista ja samanaikaista selviytymistä työelämästä ja omien lasten hoidosta (Unikkolinna 2008, 55; Künemund 2006, 14). Erittäin kuormittavana tilanne koetaan yleensä silloin, jos ikääntyneellä itsellään on terveydellisiä ongelmia (Künemund 2006, 20–22). Ottamatta kantaa ilmiön määrittelyyn tai sen yleisyyteen, olennaista omassa aineistossani on se, miten sitouttavana ikääntynyt työntekijä kokee ”uudet ruuhkavuotensa”. Koska auttamisen resurssit ovat aina rajalliset, välisukupolvi voi kokea pelaavansa nollasummapeliä, jossa yhdelle annettu apu on pois toiselta (Hämäläinen 2017, 329). Silloinkaan auttamisen ei välttämättä koeta olevan itseltä pois. Pikemminkin perheenjäsenten tukeminen ja auttaminen tuovat useimmiten hyvää mieltä itselle, mikä

tuntuu korostuvan erityisesti lastenlasten auttamisen eri muodoissa (Künemund 2006, 22; Unikkolinna 2008, 55; Hämäläinen 2017, 332).

4.3.4 SOPIMUKSET MINÄN KANSSA

Minän tasolla ymmärrän sopimuksellisuuden yksilön itselleen asettamina toiveina ja vastuina. Lähestytään jo persoonaa ja luonteen piirteitä. Minä-tason sopimuksellisuus näkyy muun muassa uskollisuutena omille arvoille ja maailmankatsomukselle, tai niistä tinkimisenä. Myös suhtautumista omaan ikääntymiseen tai eri elämänvaiheisiin liittyviin rooleihin voidaan tarkastella yksilötason sopimuksina. Nuoruuden ihannointi, aktiivinen ikääntyminen ja elämänvaiheiden oikea-aikaisuus ovat niin ikään teemoja, jotka limittyvät yksilön itsensä kanssa tekemiin rajanvetoihin, jotka toisaalta ovat sosiaalisesti ohjautuneita. Minä-tason sopimuksissa on kyse pitkälti yksilön henkilökohtaisesta tavasta kokea, tuntea, tiedostaa ja toimia, jolloin voimme puhua käytännön tasolla identiteetistä, jota ylläpidämme ja rakennamme suhteessa asioihin ja toisiin ihmisiin (Kotkavirta 2000, 56). Tässä mielessä sen voi ymmärtää myös elämänasenteena ja orientoitumistapana elämän ulkoisiin ja sisäisiin reunaehtoihin (Alasuutari 2011, 141).

Aineistossa yksilön odotukset itseään kohtaan liittyvät pitkälti työn tekemisen tapoihin. Ne näkyvät luonteenpiirteinä ja asenteina, tavallisimmin työteliäisyytenä ja tunnollisuutena sekä itsekurina ja suoritushaluna. Näitä ilmennetään usein periksiantamattomuutena, ja usein niiden kautta tehdään eroa muihin ihmisiin, etenkin nuorempaan sukupolveen. Toisaalta minä-tason sopimukset voivat liittyä resursseihin, jolloin kyse on esimerkiksi terveydestä, koulutuksesta tai taloudellisista olosuhteista. Myös ymmärrys subjektiivisesta minästä ikään, elämänkulkuun ja eri elämänalueille paikantuvien roolien ja niihin liittyvien vastuiden täyttäjänä luo yksilölle odotuksia ja velvoitteita oman toimintansa suhteen.

4.3.5 SITUATIONAALISUUS, AJALLISUUS JA SOPIMUSELEMENTTIEN PAINOTTUMINEN

Situationaalinen toiminta sopimuksellisuuden kehässä liittyy siihen, miten ratkaisu tehdään työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä. Ratkaisua suunnitellaan, se tehdään ja sitä arvioidaan jälkikäteen. Situationaalisuus tarkoittaa sitä, että kaikki tapahtuu suhteessa ympäröiviin puitteisiin ja makrokontekstiin (Layder 1993, 84). Puitteita ovat yksilölliset tilannetekijät kuten perhesuhteet ja terveydentila, asuinpaikka ja työpaikka, mutta myös sellaiset toimintaa säätelevät ideaaliset seikat kuin sosiaaliset normit ja säännöt, lait jne. (Hänninen 1999, 20–21; ks. Rauhala 2014, 41–43).

Situationaalista toimintaa voidaan tarkastella vastavuoroisena liikehdintänä eri tasojen välillä. Tällöin yksilön ratkaisun voidaan ymmärtää syntyvän eri tasoilla vaikuttavien sopimusten sekä niihin liittyvien odotusten ja velvoitteiden muodostamassa ristipaineessa. Ratkaisun tekemisessä ei ole kyse vain sopimukseen reagoimisesta, vaan myös siitä, miten yksilö havainnoi ja tulkitsee niitä. Situationaalisuus viittaa myös siihen, että yksilön tekemät ratkaisut eivät aina ole tulkittavissa hänen

omina valintoinaan. Joskus vain ajaudutaan tiettyyn suuntaan ilman, että itse siihen juuri vaikutetaan. Vaikka yhdellä elämänalueella koetut sitoumukset voivat puoltaa työssä jatkamista, toisella elämänalueella sitoumukset voivat toimia päinvastaiseen suuntaan. Eri elämänalueilla vaikuttavien sitoumusten samanaikaisuus ja niiden välinen ajoittainen ristiveto näkyvät siinä, että ratkaisut saatetaan kokea myös ristiriitaisina. Ratkaisuun vaikuttavista perusteluista voidaan silloin kertoa eri versioita.

Situationaalisuus linkittää sopimuksellisuuden kehän eri tasoja myös ajallisesti. Tämä näkyy siten, että yksilön ratkaisussa voivat yhtä aikaisesti olla läsnä mennyt, nykyinen ja tuleva. Henkilökohtaisten kokemusten ja tulevaisuuteen kurtuttavien odotusten sekä vallitsevien olosuhteiden muutokset ja niiden ennustettavuus vaikuttavat yksilön toimintaan kukin omalla tavallaan. Kokemukset vaikuttavat nykyisyyden ja tulevaisuuden tulkintoihin, mutta toisaalta menneen tulkinta tapahtuu aina nykyisyydestä käsin. (Hänninen 1999, 58–59.)

Sopimuksilla on erilainen suhde aikaan kehän eri tasoilla. Aika voidaan ymmärtää esimerkiksi iän ja kokemusten kerrostumisena ja kasautumisena, mutta sitä voidaan tarkastella myös suhteessa pysyvyyteen ja muutokseen. Ajallisuus linkittyy myös elämänkulkuun. Elämäntapahtumien, -vaiheiden ja niiden välisten siirtymien ajoittuminen yksilön elämänkulussa ja historiallisessa ajassa (esim. työelämään siirtyminen, sairastuminen) vaikuttavat paitsi yksilön elämänvalintoihin myös siihen, millaisen merkityksen ne saavat yksilön elämänkulussa. Niin ikään linkittyneet elämät tulee nähdä merkittävässä roolissa tutkimusilmiötä tarkastellessa.

Sopimuksellisuuden kehän kaikilla tasoilla on nähtävissä samoja sopimuselementtejä, vaikkakin ne painottuvat eri tasoilla eri tavoin. Makrotasolla tärkeää on tasa-arvoinen kohtelu, puolueettomuus ja ymmärrys oikeudenmukaisuudesta yhteisenä etuna. Nämä kaikki edellyttävät laaja-alaista luottamusta muihin toimijoihin. Työn kontekstissa korostuvat tasa-arvoinen ja reilu kohtelu sekä odotukset jatkuvuudesta. Kodin ja lähipiirin kontekstissa painottuvat moraaliset velvoitteet ja yleistetty vastavuoroisuus. Erityisesti sukupolvien välinen ketjuuntunut vastavuoroisuus pitää yllä luottamusta siihen, että tulevat sukupolvet huolehtivat edeltävistä sukupolvista sukupolvisopimuksen nimissä. Minän tasolla ymmärrän sopimuksellisuuden enemmän yksilön persoonaan ja luonteenpiirteisiin liittyvänä asiana. Sen yhteydessä korostuu erityisesti luottamus, mutta myös vastavuoroisuus ja oikeudenmukaisuus ilmenevät tyytyväisyytenä omaan elämään. Niiden puutos saa aikaan syyllisyyden tunteja.

Luvuissa 6–9 havainnollistan eri kehille paikantuvia sopimuksia aineistosi-taattien avulla. Ensin lähestyn sopimuksia niiden reiluksi kokemisen kautta (luku 6). Seuraavaksi esittelen sopimusten uhkatekijöitä (luku 7), ja sen jälkeen tilanteita, joissa yksilöt kokevat sopimusten tulleen rikotuiksi (luku 8). Lopuksi esittelen tapoja, joilla yksilöt pyrkivät sopimusrikkomuksen jälkeiseen uuteen tasapainoon luottamusta loukanneen sopimusosapuolen kanssa (luku 9).

Esityksen rakenne ei tee kaikin tavoin oikeutta sopimusten eriaikaisuudelle tai samanaikaisuudelle. Osa sitoumuksista on pitkäaikaisia, kun taas osa syntyy kuin

varkain, yhtäkkisesti. Sopimukset voivat muuttua tilannetekijöiden muuttuessa, tai niiden sisältöön voidaan vaikuttaa itse. Sama pätee sopimusten päättymiseen. Myös sitoumusten vaikutus voi olla kauaskantoista tai hyvin lyhytaikaista. Ne voivat olla samanaikaisia, samansuuntaisia tai eri suuntaisia, ristivetoa aiheuttavia. Vaikka sopimuksen toista osapuolta voi joskus olla vaikea määritellä, olennaisinta on, miten ikääntynyt työntekijä itse kokee sopimusten velvoittavuuden.

5 TUTKIMUSAINEISTO JA -MENETELMÄT

Tässä luvussa esittelen metodologisia ratkaisujani. Kerron aluksi tutkimuksen metodologisista lähtökohdista, jotka liittyvät positioon tutkijana sekä ymmärrykseen tutkimuskohteesta. Tässä yhteydessä perustelen myös tutkimusmenetelmieni valintaa ja kuvaan niitä lyhyesti. Sen jälkeen siirryn niiden esittelyyn käytännössä. Kerron ensin aineiston keruusta, joka oli kaksivaiheinen: lähestyin ensin tutkimukseni kohderyhmää useissa lehdissä julkaistulla kirjoituspyynnöllä ja sen jälkeen esitin osalle siihen vastanneista pyynnön saada myös haastatella heitä. Luonnahdin kirjoitusaineistoa, kerron kriteereistä, joilla valitsin haastateltavani, ja kuvailen haastattelujen toteutusta. Luvun edetessä avaan analyysiprosessin vaiheita. Tältä osin esitykseni on yksityiskohtainen, koska näen sen erityisen tärkeänä arvioitaessa tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia (esim. Eskola & Suoranta 1998, 210–219; Tuomi & Sarajärvi 2018, 164–165). Esittelen abduktiivista tutkimusotetta, joka on ollut analyysin etenemistä suuntaava metodologinen näkökulma. Luvun lopussa esitän yleisiä mietteitä tutkimusprosessin kulusta.

5.1 TUTKIMUKSEN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

Mainitsin tutkimuksen alussa, että kiinnostukseni tutkimusaiheeseen virisi vaiheittain. Työni eläkeratkaisijana, eläkeikää koskevan julkisen keskustelun seuraaminen sekä huomioni siitä, ettei keskustelussa kuulunut ikääntyneiden oma ääni, ovat kaikki vaikuttaneet tutkijan positioni rakentumiseen. Myös jo maisteriopinnoissa virinnyt kiinnostukseni ikä- ja elämänkulututkimukseen sekä kokemuskerrontaan ovat muokanneet valintojani tutkimuskohteen, -aineiston ja -menetelmien osalta.

Tutkimuskohteenani ovat ikääntyneiden työntekijöiden henkilökohtaiset ajatukset ja kokemukset työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Vaikka ymmärrän nämä ajatukset ja kokemukset luonteeltaan subjektiivisina, näen niiden pitkälti rakentuneen yksilöitä ympäröivässä sosiaalisessa todellisuudessa (ks. lisää Laine 2010, 29–31).

Ajatusten ja kokemusten merkitysten ymmärtämisessä ja tulkinnessa tutkijan on tärkeä tiedostaa oma 'esiymmärryksensä' tutkimuskohteesta. Käsite on tuttu hermeneutiikasta, jossa sillä tarkoitetaan tutkijan osin yhteisestä, yhteisöllisestä perinteestä, ja osin tutkimuskohdetta ennakolta selittävästä teoreettisista malleista koostuvaa ymmärrystä. (Laine 2010, 34–36.) Omalla kohdallani tämä ilmeni itsekriittisyytenä omaa tutkijuuttani kohtaan, mikä näkyi muun muassa oman ymmärrykseni kyseenalaistamisena heti aineiston luentavaiheesta alkaen. Tutkimusprosessin edetessä kiinnitin huomiota myös omiin ennakkoluuloihini, mihin osaltaan auttoi tietoinen etäisyyden ottaminen aiempiin tutkimustuloksiin ja niiden tapoihin käsitteellistää tutkimusilmiö.

Toinen tärkeä käsite hermeneutiikassa on 'hermeneuttinen kehä', jolla tarkoitetaan tutkijan vuoropuhelua tutkimusaineistonsa kanssa. Tätä kuvaillaan jatkuvana kehämäisenä liikkeenä aineiston ja tutkijan oman tulkinnan välillä. Laine (2010, 36–37) esittää, että koetellessaan (ts. tarkistaessaan) aineistosta tekemiään tulkintaehdotuksia kerta toisensa jälkeen aineistoon palaten, tutkija voi lopulta vapautua oman perspektiivinsä minäkeskeisyydestä (myös Judén-Tupakka 2007, 70–73). Hermeneuttisen kehän vahvuutena näen loputtoman ymmärtämisen ja tulkinnan prosessin. Samalla kun tutkijan (esi)ymmärrys ilmiöstä tarkentuu prosessin edetessä, se vaikuttaa samalla myös uusiin tulkintoihin, jotka puolestaan muovaavat uutta ymmärrystä tutkimuskohteesta jne. (Ks. lisää Laine 2010, 36–37.) Kun ymmärrys tutkimusilmiöstä "kuoriutuu" koko ajan uudelleen tutkimusprosessin edetessä, jatkuva kehämäinen liike aineiston ja tutkijan tulkinnan välillä voi lopulta nostaa tietoiseksi ja näkyväksi jotain sellaista, mikä on voinut tottumuksen tai yhteisesti jaettujen ymmärrysten ja tulkintojen myötä muuttua huomattomaksi ja itsestään selväksi (Laine 2010, 33; myös Tuomi & Sarajärvi 2018, 40–41). Yhtenä tällaisena yksilötason kokemuksiä "hämärtävänä" tai ohjaavana yhteisenä näkökulmana pidän julkista työurien pidentämistavoitetta, jonka vaikutusta yksilöiden ajatuksiin ja kokemuksiin työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä saatoinkin lähtökohtaisesti vain arvailla.

Tutkimusmenetelmät eli aineiston keruu- ja analyysimenetelmät toimivat tutkimuksessa syntyneen tiedon perusteluna ja oikeutuksena (Tuomi & Sarajärvi 2018, 17–18). Koska viittaan niihin seuraavassa, aineistoa käsittelevässä luvussa (5.2), perustelen niiden osalta tekemiäni valintoja lyhyesti jo tässä yhteydessä. Koska tutkimukseni tavoitteena oli tarkastella ikääntyneiden työntekijöiden omakohtaisia ajatuksia ja kokemuksia työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä, päätin ikääntyneiden omakohtaisten kirjoitusten toimivan hyvänä aineistona niiden keräilyksi. Lähestyin tutkimuksen kohderyhmää siis kirjoituspyynnöllä. Koska arvelin kirjoitusaineiston kuitenkin herättävän mielessäni lisäkysymyksiä, uskoin haastattelujen tuovan niihin lisävalaistusta. Haastattelujen mahdollisuudesta mainitsin myös kirjoituspyynnössä. Aineiston keruu tapahtui siten monimenetelmällisesti (ns. metodologinen triangulaatio; ks. lisää Denzin 1978, 301–304), minkä metodologisena ratkaisuna nähdään vahvistavan aineiston luotettavuutta (myös Eskola & Suoranta 1998, 70–71; Tuomi & Sarajärvi 2018, 168).

Tutkimusaiheeni laajuus ja aineiston versoilevuus huomioiden valitsin analyysimetodikseni aineistolähtöisen sisällönanalyysin. Analyysimenetelmänä se auttaa tutkijaa muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyn kuvauksen, jonka hän voi myöhemmässä tulkintavaiheessa kytkeä laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Sovelsin aineistolähtöistä sisällönanalyysia omaan tarkoitukseeni sopivin tavoin, vaikka metodikirjallisuudessa itse analyysimetodia, sen eri vaiheita ja sääntöjä voidaan luonnehtia hyvinkin seikkaperäisesti. Koska seuraavassa aineiston keruuta esittelevässä luvussa puhun jo analyysini eri vaiheista, avaan niitä seuraavaksi pääpiirteittäin. Palaan analyysimetodin kuvailemiseen ja sen soveltamistapaani tarkemmin luvussa 5.3.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi koostuu kolmesta vaiheesta. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistetään eli redusoidaan. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että aineisto pilkotaan osiin ja nimetään ne erilaisia aiheita ja aihepiirejä sisältävillä nimillä, koodeilla. Tässä yhteydessä puhutaan aineiston koodaamisesta tai esikoodaamisesta. Tutkijan tyytymättömyys koodien sopivuuteen aineiston sisällön kanssa voi johtaa tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa myös aineiston uudelleen koodaamiseen, kuten myös omassa analyysissäni tapahtui. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–124; myös Coffey & Atkinson 1996, 28–36.) Sisällönanalyysin toisesta vaiheesta puhutaan aineiston klusterointina eli ryhmittelyinä. Siinä koodattu alkuperäisaineisto käydään tarkasti läpi ja etsitään niiden välillä samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimetään ilmiön ominaisuutta tai käsitystapoja kuvaavalla nimekkeellä. Luokkia voidaan yhdistää myös toisiinsa, jolloin puhutaan esimerkiksi alaluokkien ryhmittelystä yläluokiksi sekä niiden edelleen yhdistämisestä pääluokiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–125.) Luokittelun kaltainen aineiston järjestämisen tapa on teemoittelu, jossa ideana on etsiä aineistosta eri aiheita ja niitä kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107). Vaikka luokittelun ja teemoittelun analyysilogiikassa on keskinäisiä eroja (ks. lisää Tuomi & Sarajärvi 2018, 141–145), sovelsin omassa tutkimuksessani näistä kumpaakin. Sisällönanalyysin viimeisessä, abstrahoinnin vaiheessa tarkoitus on pelkistää tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja mahdollisesti muodostaa sitä koskevaa teoreettista käsitteistöä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125–127; Coffey & Atkinson 1996, 140–142).

5.2 AINEISTO

Työ on arkinen aihe, josta on periaatteessa helppo puhua ja kirjoittaa. Työ on jaettu, yhteinen aihe, tavallaan ”kansakunnan yhteinen intressi” (Julkunen 2003, 52). Kerätessäni tutkimusaineistojani huoli ikääntyneiden työssä pysymisestä ja eläkeiän nousupaineesta olivat näkyvästi esillä mediassa. Koska olin kiinnostunut ikääntyneiden ajatuksista ja kokemuksista työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyen, lähestyin heitä kirjoituspyynnön avulla. Sain kirjoituspyyntöni suuren määrän vastauksia, koska moni koki aiheen itselleen tärkeänä ja ajankohtaisena. Kirjoittajien joukko oli varsin heterogeeninen, joten haastateltavien valitseminen lukuisten potentiaalisten haastateltavien joukosta oli haastavaa.

Kirjoituspyyntö

Kirjoituspyynnössä (ks. liite 1) korostin, että jokaisen vastaajan kokemukset olivat tutkimukseni kannalta ainutlaatuisia ja arvokkaita. Teeman lyhyen ja ajankohtaisuutta painottavan esittelyn jälkeen esitin kirjoituspyynnössä kolme selkeää kysymystä, joihin toivoin vastattavan: Mitkä asiat vaikuttavat/vaikuttivat Sinun kohdallasi työssä jatkamiseen tai eläkkeelle siirtymiseen? Miten kuvailet omaa työkykyäsi ja työssä viihtymistäsi? Millainen vaihtoehto työssä jatkaminen Sinulle on/oli? Houkutellakseni kohderyhmää eli yli 50-vuotiaita työntekijöitä vastaa-

maan ”mainostin” heidän pääsevän osallistumaan tutkimukseeni kautta päivänpolttavaan keskusteluun eläkeiästä. Esitin kirjoittajille toiveen siitä, että he mainitsisivat kirjoituksessaan myös ikänsä, ammattinsa, koulutuksensa ja kuvailisivat lyhyesti työhistoriaansa. Näiden taustatietojen toivoin edesauttavan osaltaan kirjoituksen tulkintaa. Sopivaksi vastausajaksi arvioin 2–3 kuukautta, jotta vastaajilla olisi riittävästi aikaa kirjoittaa oma tarinansa, eivätkä he lykkäisi kirjoittamista niin pitkälle tulevaisuuteen, että se jäisi lopulta tekemättä. Kirjoituspyynnössä mainitsin myös, että haastattelisin joitakin osallistuneita jälkikäteen, minkä vuoksi pyysin haastatteluun halukkaita kirjaamaan taustatietojen yhteyteen myös tarkemmat yhteystiedot.

Lähetin kirjoituspyynnön syyskuussa 2011 saatekirjeen kera peräti 31 lehden toimitukseen. Toimituksista 12 vastasi julkaisupyyntöni myönteisesti, vain muutama toimitus lähetti kielteisen vastauksensa. Pääosa lehdistä ei vastannut lainkaan, mutta osa niistäkin julkaisi kirjoituspyyntöni lehdessä tai nettisivuillaan. Osa toimituksista muokkasi kirjoituspyyntöäni jonkin verran, ja osa niistä jopa halusi hyväksyntäni tekemilleen muutoksille. Muokkaukset olivat lähinnä lyhentelyä, osa mainitsi minut kolmannessa persoonassa ”apua kaipaavana tutkijana” ja pari toimitusta oli korvannut jatkamis-sanan jaksamis-sanalla. Lopulta kirjoituspyyntöni julkaistiin seurantani mukaan 17 eri lehdessä ja sen lisäksi erilaisilla nettisivustoilla tai sähköpostina lähetettävissä uutiskirjeissä (ks. liite 2). Pääosa kirjoituspyynnön julkaisseista lehdistä oli eri työmarkkinajärjestöjen ammattiliittojen jäsenlehtiä. Merkitystä oli sillä, että kirjoituspyyntö julkaistiin myös ikääntyneelle lukijakunnalle kohdennetussa laajalevikkisessä ET-aikakauslehdessä. Aihe kiinnosti kirjoituspyynnön julkaisseita lehtiä siinä määrin, että moni toimituksista pyysi tutkimuksesta sen valmistuttua lyhyttä artikkelia.

Kirjoituksista ja kirjoittajista

Kirjoituksia kertyi yhteensä 164 kappaletta eri puolilta Suomea. Niitä alkoi tulla välittömästi ensimmäisen kirjoituspyynnön julkaisun jälkeen, ja niitä kertyi tasaisesti syyskuusta 2011 aina helmikuun alkuun 2018 saakka. Kirjoitukset saapuivat pääosin kirjepostina ja sähköpostina. Tämän lisäksi yksittäinen kirjoittaja lähetti lyhyen tekstiviestin puhelimeeni. Eräältä vastaajalta sain sähköpostiini linkin hänen omiin blogikirjoituksiinsa. Ainoa vastaus, jota en kelpuuttanut aineistooni, koostui kahdesta kirjekuoren päälle liimatusta tekstinpätkästä sekä käsin kirjoitetusta vihasävyisestä tekstistä, joka ei liittynyt lainkaan kirjoituspyyntöni aiheeseen. Sähköpostitse saamiini kirjoituksiin lähetin kiitosviestin, jossa totesin palaavani mahdollisiin haastatteluihin myöhemmin. Lisäksi palautin käsin kirjoitetun kirjoituksen yhdelle sitä takaisin pyytäneelle kirjoittajalle.

Numeroin kaikki saapuneet kirjoitukset juoksevin numeroin saapumisajan kohdan mukaiseen järjestykseen. Lisätunnistetietoina käytin sukupuolta kuvaavaa tunnistetta (N = nainen / M = mies) sekä vastauksen tarkkaa saapumispäivämäärää. Kirjepostissa tulleiden tekstien osalta se oli noutamispäivä Helsingin yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitokselta, jonne kirjeet pyysin osoittamaan, sähköpostin osalta lähettämispäivämäärä. Esimerkiksi kirjoitus, jonka tunnistetietona on

”124 N 30112011” on naisen kirjoittama ja järjestyksessään 124:s. Kirjoitus on saapunut 30.11.2011 joko sähköpostitse tai olen noutanut sen tuona päivänä Helsingin yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen kansliasta. Kaikki kirjepostina yliopiston osoitteeseen saapuneet kirjoitukset litteroin eli kirjoitin koneella puhtaaksi tai skannasin ne erillisiksi word-tiedostoiksi. Sähköpostin tekstinä ja / tai sen liitteenä olleet kirjoitukset sekä saatesanat tallensin niin ikään yhtä vastaajaa koskeviksi word-tiedostoiksi. Kaikki word-muotoon tallentamani kirjoitukset muunsin lopulta rtf-tiedostoiksi ja siirsin ne jatkokäsittelyä varten tekstiarkistoon, josta siirsin ne Atlas.ti-ohjelmaan.

Kirjoitusten pituus vaihteli suuresti: lyhin kirjoitus käsitti seitsemän (Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1) kirjoitettua tekstiriviä ja pisin lähes 12 täyttä tekstisivua (mukana ei ole aiemmin mainitsemaani puhelimitse saatua tekstiviestii). Pari kirjoittajaa lähetti varsinaisen kirjoituksensa ohessa oheistekstejä kuten erilaisia keskustelumuistioita, esitteitä ja työtodistuksia, mutta näitä en ole huomioinut aineistoni laajuutta laskiessani (myös Eskola & Suoranta 1998, 64–65). Eri-laiset oheistekstit olen toki huomioinut aineistoa analysoidessani, jos olen arvioinut ne sisällöllisesti tärkeiksi.

Aloitin Atlas.ti-ohjelman avulla aineiston koodaamisen kirjoitusten keruuvaiheen ollessa vielä kesken. Tässä vaiheessa koodasin jokaisen kirjoituksen tunnistetiedoiksi mahdollisuuksieni mukaan seuraavat tiedot:

ikä,
sukupuoli,
koulutus,
työelämään osallistuvuus (*työssä / työtön / eläkkeellä / työssä ja eläkkeellä*),
ammattiasema / ammatti (*työntekijä, toimihenkilö, ylempi toimihenkilö*; näiden lisäksi valitsin omaksi ryhmäksi vielä *opettajat* niiden lukuisuuden vuoksi ja *yrittäjät*, koska he eivät edusta palkansaajia),
työnantajasektori (*julkinen / yksityinen*) sekä
aikomus tai toteuma jatkaa työssä tai siirtyä eläkkeelle (*jatkaa työssä / haluaa eläkkeelle / ei selvää kantaa*).

Käytännössä edellä mainittuja tunnistetietoja ilmentävät koodit käsittivät yhteensä 88 koodia, koska variaatiot esimerkiksi iän sekä aikomuksen tai toteuman (jatkaa työssä tai haluaa eläkkeelle) osalta olivat moninaisia. Esimerkiksi kirjoitukseen, jonka olen nimennyt kirjoituksen juoksevan järjestysnumeron, kirjoittajan sukupuolen ja kirjoituksen saapumispäivän mukaan *124 N 30112011*:ksi, olen liittänyt seuraavat seitsemän taustatietokoodia:

ikä: 62v,
sukupuoli: nainen,
koulutus: ammattikoulu/opisto,
ammattiasema: työntekijä,
työelämään osallistuvuus: työssä,
työnantajasektori: julkinen ja

aikomus: eläkkeelle 65v.

Jatkossa kun puhun nimeämistäni koodeista, en tarkoita näitä taustatietokoodeja, vaan tekstiotteen sisällön mukaan nimeämiäni koodeja.

Tunnistetietojen pohjalta laadin Excel-tiedoston, johon kirjasin lisätietoja asuinpaikasta, siviilisäädystä, perheestä, koulutuksesta, tarkemmasta ammattinimikkeestä ja työhistorian pituudesta. Lisäksi otin jo tässä vaiheessa alustavasti kantaa kunkin kirjoituksen kohdalla siihen, olisiko sen kirjoittaja sopiva haastateltava vai ei, ja mistä syystä olin päätenyt tulkintaani. Kantani perustui tässä vaiheessa puhtaasti omaan intuitioon siitä, jäikö jokin asia kirjoituksessa askarruttamaan ja saattaisinko haastattelulla saada asiaan selvyyttä. Näistä tiedoista en koodannut Atlas.ti:hin muita kuin työuran pituuden (pitkä / lyhyt), jos se kävi kirjoituksesta jollain tavalla esille. Sitä en nimennyt siis tunnustekoodiksi.

Tunnistetietoja koodatessani huomasin, että niistä monet olivat epäselviä (esim. ikä tai työnantajasektori). Hankalimmaksi koodattavaksi osoittautui monen kirjoittajan kohdalla kuitenkin aikomus tai toteuma työssä jatkamiseen tai eläkkeelle siirtymiseen. Useimmiten hankaluutta aiheutti se, että samassa kirjoituksessa molemmat aiemukset – niin työssä jatkaminen kuin eläkkeelle siirtyminen – esitettiin tavoiteltavina. Tulkitsin tämän ”monimielisyyden” aluksi ristiriitana tai kirjoittajien päättämättömyytenä, mikä hankaloitti aineiston ryhmittelyä vielä myöhemmässä vaiheessa. Ymmärsin tosin moniselitteisyyden luonnolliseksi, sehän oli juuri se asia, mitä halusin tutkia.

Tunnistetietojen valossa kirjoitusaineistosta oli kuitenkin tehtävissä joitakin alustavia huomioita. Kirjoittajista valtaosa oli naisia (80 %), mikä on tavallista kirjoitusaineistoissa, miltei riippumatta siitä mitä ne koskevat (esim. Karisto 2008, 69–70). Vaikka miehiä usein pidetään työelämäkeskeisempinä, työelämään sijoittuvat kirjoitusaiheetkaan eivät houkuttele heitä tarttumaan kynään yhtä lailla kuin naisia. Kirjoittajien ikä vaihteli 48–78 vuoden välillä. Valtaosa (40 %) iältään tunnistettavista kirjoittajista lukeutui 60–64-vuotiaisiin ja seuraavaksi eniten kirjoittajia oli 55–59-vuotiaiden ikäryhmässä (26 %). Alle 55-vuotiaita oli kirjoittajista 13 %, 65–69-vuotiaita 11 %. Yli 70-vuotiaita kirjoittajia oli 5 %, ja saman verran (5 %) oli niitä, joiden ikä ei käynyt selville.

Kirjoittajista valtaosa (noin 3/5) oli edelleen työelämässä, ja heistä noin joka viides oli erilaisilla osaeläkkeillä (osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläke). Vanhuuseläkkeellä oli noin viidennes kirjoittajista. Loput (1/5) olivat opintovapaalla, työttömänä (+ sairauslomalla) tai työkyvyttömyyseläkkeellä. Lähes joka kolmas vanhuuseläkkeelle siirtynyt jatkoi edelleen työelämässä osa-aikaisesti joko säännöllisesti tai tilapäisesti. Työnteon jatkaminen eläkkeellä ollessa painottui asiantuntijasekä hoitoalan tehtäviin. Useimmat kirjoittajat työskentelivät tai olivat työskennelleet palkansaaajina julkisella, yksityisellä tai kolmannella sektorilla, mutta mukaan mahtui myös muutama yrittäjä. Sektorikohtaisia osuuksia en kyennyt selvittämään, koska osa kirjoittajista jätti sen jopa tarkoituksellisesti kertomatta.

Kiitolliset vastaajat

Tunnistetietojen koodaamisen jälkeen keskityin systemaattisempaan kirjoitusaineiston kokonaisluentaan. Ensivaikutelmani aineistosta oli se, että kirjoituspyyntö oli innostanut ”tilittämään”, mutta tilitysten sävy oli usein hiukan surumielinen. Kirjoituksista huokui kiitollisuus ja helpottuneisuus sen suhteen, että sai purkaa tuntojaan, ottaa kantaa ja että joku oli kiinnostunut heidän mielipiteistään. Toisaalta omien varjeltujen ajatusten paljastamisessa oltiin joskus varovaisia. Silti minulle tuli vaikutelma, että moni kirjoittajista koki paljastaneensa itsestään jotain sellaista, mitä he eivät olleet aiemmin ehkä uskaltaneet tai voineet paljastaa. Tutkijana olin erityisen ilahtunut ja vaikuttunut siitä, että lähes kaikki kirjoittajat ilmoittivat halukkuudestaan tulla myös haastatelluksi.

Kirjoitukset tarjosivat odotetun mahdollisuuden osallistua keskusteluun työssä jatkamisesta. Moni kirjoittaja koki aiheen tärkeäksi ja ajankohtaiseksi kiitellen sen tutkimuksellista ”penkomista”.

Kiitos, että tutkit tätä asiaa. Toivottavasti ihmiset ottavat kantaa tähän ja haluavat tuoda oman näkemyksensä tutkimukseesi. (52-vuotias nainen, apuhoitaja, työssä, K¹⁸)

Kirjoittaminen toimi esimerkiksi tässä siteeraamalleni kirjoittajalle väylänä ottaa kantaa. Hänestä tuntui myös hyvältä saada läpikäydä omaan tilannettaan: *Ihanaa, kun teet tästä tutkimuksen, sain kerrankin kirjoittaa ihan sydämeni pohjasta!*

Kirjoittaminen antoi mahdollisuuden jäsentää mietteitään ja perustella myös itselleen ratkaisunsa vaikuttavia tekijöitä *oikein luvan kanssa*. Kirjoittaminen oman työuran ja elämänkulun vaiheista oli monelle jälkikäteen merkitykselliseksi hahmottunut kokemus, kuin *käynti muistelemisen ja kokemisen polulla*. Olihan sitä puolta elämästä ennättänyt nähdä ja kokea jo suhteellisen pitkään.

Teki hyvää laittaa ajatuksia ja kokemuksia paperille – aivan kuin olisi tehnyt ”tilinpäätöksen”. (54-vuotias nainen, asiantuntija, työssä, K)

Joillekin kirjoituskutsuun vastanneille kirjoittaminen toimi terapeuttisena kokemuksena purkaa mieltä ahdistavia tunteja ja sanoittaa tunnelmiaan. On sanottu, että kirjallisen kertomuksen mahdollistama etäisyys antaa enemmän tilaa intuihimimmälle tunteista ja kokemuksista kertomiselle kuin kasvokkain tapahtuva haastattelu. Kirjoittaessa ihmisen on nähty tuovan vapaammin esille vaikeita tunteitaan, myös haavoittumisen ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Haastattelutilanteessa niitä sen sijaan saatetaan salailla esimerkiksi kasvojen menettämisen pelossa. (Esim. Husso 2003, 30.) Kirjoittamishetken tunnelataus voi olla voimakas ja tuoda tunteet pintaan. Näin kävi eräälle haastateltavalle, joka kirjoitushetkeä muistellessaan sai tutkijankin herkistymään.

¹⁸ K-kirjain tunnistetiedon lopussa tarkoittaa, että aineisto-ote on kirjoituksesta. Haastatteluotteita kuvaa H-kirjain.

Se oli silloin niin akuutti, kun mä kirjoitin sulle tai vastasin tohon. Et tuota... jotenkin tuns jotain hirveätä tuskaa oikeen, että piti saada purkautua johonkin. (58-vuotias mies, yrittäjä, työssä, H)

Tutkimusaihe kosketi kirjoittajia henkilökohtaisella tasolla, mutta osa kirjoittajista mietti sen yleistä merkitystä. Sanottiin esimerkiksi, että eläkepoliittisessa päätöksenteossa tulisi herkemällä korvalla kuunnella myös tutkimustuloksia (myös Hakonen 2008, 132).

Tavallisen ihmisen arkea eivät nämä päättäjät kyllä osaa ajatella, kun aina vaan puhutaan eläkeiän nostosta. Eli toivottavasti väitöskirjasi saa huomioita laajasti aikanaan...

Kiitos paljon, että olet tarttunut tähän aiheeseen. (57-vuotias nainen, toimistotyöntekijä, työkyvyttömyyseläkkeellä, K)

Haastateltavien valinnasta

Alkuperäisen tutkimussuunnitelmani mukaisesti tarkoitukseni oli kerätä lisätutkimusaineistoa myös haastattelemalla kirjoittajia. Koska kirjoittajajoukko edusti varsin moninaisia elämäntilanteita, haastateltavien valinta kaikkien 164 kirjoittajan joukosta ei ollut kuitenkaan helppoa. Ennen haastateltavien valintaa halusin tarkemmin selvittää, mistä kaikista eri aiheista eli teemoista aineistossa kirjoitettiin. Ei ollut helppo arvioida, mistä teemoista saisin kaipaamaani lisätietoa syventävien teemahaastattelujen avulla, ja miten saisin haastateltavia niin kattavasti, että he edustaisivat mahdollisimman monenlaisia tilanteita ja teemoja.

Kirjoitusten keruun ollessa vielä kesken sain eräältä työmarkkinakeskusjärjestöltä kutsun saapua sen huhtikuussa 2012 järjestettävään työhyvinvointiseminaariin ja osallistua tilaisuudessa käytävään paneelikeskusteluun. Tilaisuuteen mennessä sain esikoodattua kirjoitusaineiston ja tehtyä sen pohjalta myös alustavan luokittelun. Tarkennustaan hakevina pääteemoina olivat tässä vaiheessa muun muassa ikäsyryntä, epävarmuus, jaksamisen ongelmat, johtaminen, työelämän katkokset, työhön liittyvät muutokset, työviihtyvyys, työn merkitys ja muu elämä. Näiden pohjalta esitin paneelikeskustelussa ensimmäistä kertaa julkisesti havaintojani kirjoitusaineistosta. Paneelikeskustelun vetäjän raamittaessa keskustelua se painottui ikäsyrynnän kokemuksiin. Lisäksi kokemukset työelämän koventuneista asenteista ja arvoista puhuttivat paneelin osallistujia ja myös keskustelua seurannutta yleisöä, joka innostuneesti kommentoi keskustelun kulkua interaktiivisesti.

Paneelistä julkaistiin muutamia lehtiartikkeleita ja minua haastateltiin myös muutama lehteen. Julkaistuissa artikkeleissa keskityttiin tutkimukseni osalta niin ikään ikäsyrynnän kokemuksiin ja ilmentymiin. Koska kirjoitusaineistostani välittyi vähintään yhtä paljon muunlaisia, myös positiivisia kokemuksia työelämästä, en ollut tyytyväinen kirjoitusaineistostani annettuun ensivaikutelmaan. Tekemässäni teemoittelussakin painoutuivat paljon kirjoittajien kielteiset tunteet ja kokemukset, joten aloin analysoida tarkemmin omaa lukijuuttani. Tunnistin omassa luennassani herkistyneeni erityisellä tavalla kaltoin kohdeltujen kirjoitta-

jien kokemuksille, koska moni heistä tunnusti minulle kirjoittavansa kipeistä kokemuksistaan nyt ensimmäistä kertaa. Arvostin tutkijana tätä heidän uskoutumistaan ja luottamuksen osoitustaan siinä määrin, että huomasin esitteleväni erityisesti sitä puolta, joka jää julkisuudessa pimentoon puhuttaessa työssä jatkamisen tarpeellisuudesta ja mahdollisuuksista. Juuri näin annoin kirjoittajille jo kirjoituspyynnössäni mainostamani ”mahdollisuuden osallistua kirjoituksen avulla julkiseen eläkeikäkeskusteluun”. Huomasin luennassani myös suhtautuvani pidättyväisemmin työstään innostuneiden ja sitä jatkavien kokemukserrontaan. Kriittisenä omaa lukijuuttani kohtaan soimasin tästä itseäni. (Ks. myös Laine 2010, 34–37.)

Kun tulin tietoiseksi luentani ja analyysini sudenkuopista, aloin lähestyä kirjoituksia eri lukukerroilla erilaisia näkökulmia käyttäen. Kysyin jokaiselta tekstiltä, mitä sen kirjoittaja halusi minulle ensisijaisesti kertoa. Samalla etsin vastausta siihen, mitkä olivat hänen motiivinsa kirjoittaa minulle, mitä kokemuksiaan hän halusi kirjoituksellaan jakaa kanssani ja miksi hän halusi kertoa oman tarinansa juuri sellaisena, kuin hän sen kertoi. Tässä vaiheessa koostin kirjoituksista lyhyet tiivistelmät, joiden avulla tarkoitukseni oli myöhemmässä vaiheessa ryhmitellä kirjoituksia eri kategorioihin.

Jokainen luentakierros tuotti myös lisää koodeja. Tulini tyytymättömäksi joillekin yksittäisille koodeille antamiini nimitunnisteisiin, ja aloin nimetä koodeja uudelleen luentakertojen edetessä (rekoodaus). Testatakseni koodien nimeämisen onnistuvuutta ja jatkaakseni luokitteluja aloin tehdä kunkin koodin osalta sitaattilistauksia Atlas.ti-ohjelman avulla. Koettelin kategorisoinnin toimivuutta ja palasin myös alkuperäisiin kirjoituksiin ja niihin konteksteihin, joista olin ne valinnut. Kysyin jatkuvasti itseltäni, olinko todella onnistunut tekstikohdan nimeämisessä vai kuvaisiko joku toinen kooditunniste sitä paremmin. Tämän analyysivaiheen päättyessä koodien määrä oli 177.

Seuraavaksi muodostin koodeista niin sanottuja koodiperheitä, ja niistä edelleen taas laajempia koodiperheitä. Huomasin kuitenkin päätyväni niin laajoihin teemoihin, etten kykenisi saamaan niistä kaikista sellaista lisäinformaatiota haastattelujen avulla, että ne olisivat tutkimukseni kannalta tyydyttäviä. Oli pakko keskittyä vain joihinkin teemoihin ja pohtia haastateltavien valintaa muilla kriteereillä. Tässä vaiheessa kirjoituksista tekemäni lyhyet tiivistelmät osoittautuivat oivalliseksi apuvälineeksi. Aloin järjestellä niitä sisällön perusteella erilaisiin ryhmiin. Ryhmittelin kirjoittajat työssä/työttömänä oleviin jatkajiin (63 kpl), työssä/työttömänä oleviin ei-jatkajiin (39 kpl), eläkkeellä oleviin jatkajiin ja jatkaneisiin (24 kpl), eläkkeellä oleviin ei-jatkaneisiin (24 kpl) ja työssä oleviin epäselviin tapauksiin (ei selkeää kantaa) (14 kpl)¹⁹.

Haastateltavien lopullinen valinta käynnistyi yksittäisen kirjoittajan tiedustellessa alkuvuodesta 2013 tutkimuksen silloista vaihetta ja kirjoitusten esiin tuomia ajatuksia. Ennen vastaamista perehdyin hänen kirjoitukseensa ja totesin, että kirjoitushetkellä olleen elämäntilanteensa vuoksi hän olisi kiinnostava haastateltava:

¹⁹ Ryhmittelyssä ei-jatkajat ja ei-jatkaneet ovat niitä, jotka eivät missään nimessä halua tai halunneet jatkaa työssä, mutta jatkajat ja jatkaneet ovat niitä, jotka ovat jatkaneet työssä paitsi innokkuuttaan, myös esimerkiksi taloudellisista syistä.

hän oli juuri siirtynyt osa-aikaeläkkeeltä vanhuuseläkkeelle mutta jatkoi työssään ”keikkalaisena”. Kun hän vastasi haastattelukutsuuni myöntävästi, mielessäni alkoi itää ajatus, että juuri tuo kirjoituksessa ajankohtaisena kuvailtu tai lyhyen ajan sisällä tapahtunut valintatilanne voisi olla yksi kriteeri haastateltavien valinnalle. Aloin siis järjestellä aineistoa valintatilanteen ajankohtaisuuden mukaan. Jos kirjoittaja oli kirjoitushetkellä siirtynyt jo eläkkeelle, eläköitymisajankohdasta oli saanut kulua korkeintaan vuosi. Toinen haastateltavien valintaan vaikuttanut tekijä oli se, että halusin mukaan sekä innokkaita työssä jatkajia, että niitä, jotka halusivat tai olivat halunneet siirtyä eläkkeelle jopa ennen oman eläkeikänsä koittamista. Lisäksi halusin haastattelun avulla saada lisätietoa tilanteista, joissa kirjoittaja ei jatkamishaluistaan huolimatta ollut voinut jatkaa työelämässä, sekä tilanteista, joissa kirjoittaja kertoi tehneensä työuransa kannalta merkittäviä ratkaisuja esimerkiksi terveytensä, toimeentulonsa tai muiden itselleen tärkeiksi perusteltujen syiden vuoksi.

Haastateltavien muut valintakriteerit löytyivät ja tarkentuivat yksi kerrallaan. Rajattuani kirjoittajajoukkoa yksittäisen valintakriteerin (kuten haluaa jatkaa työssä, mutta ei koe sitä mahdollisena) perusteella luin heidän kirjoituksiaan rinnakkain pohtien niiden keskinäisiä eroja ja samankaltaisuuksia. Tällöin esiin nousi jokin asia tai yksityiskohta, johon halusin saada lisäselvennystä (esim. kokee ikäsyöjintää tai työkyky on heikentynyt). Tämä johdatteli minua aina seuraavan kriteerin valinnassa. Lopulta olin saanut rajattua kaikkien kirjoittajien joukosta 13 potentiaalista haastateltavaa, jotka edustivat erilaisia ammattiryhmiä ja koulutustasoja sekä asuivat ympäri Suomea. Neljä heistä oli miehiä, yhdeksän naisia. Miehiä oli mahdollisten haastateltavien joukossa siten suhteellisesti enemmän kuin kirjoittajien joukossa.

Ennen kuin lähestyin valitsemiani haastateltavia, tarkistin, että he olivat ilmaisseet kirjoituksessaan oman halukkuutensa haastatteluun. Moni kirjoittajista yllättyi haastattelukutsustani ja kertoi jopa unohtaneensa koko tutkimuksen – olihan kirjoitushetkestä vierähtänyt jo puolitoista vuotta. Kaikki olivat kuitenkin edelleen innokkaita haastateltavakseni, enkä siitä syystä katsonut tarpeelliseksi laatia erillistä suostumuslomaketta haastatteluaineiston käyttämistä varten. Tulkitsin saaneeni suostumuksen heiltä jo kahdesti – ensin kirjallisena kirjoituksen yhteydessä ja sitten suullisesti puhelimesta.

Haastattelujen toteutus

Toteutin haastattelut keväällä ja alkukesällä 2013. Laadin haastatteluja varten kirjoituksen pohjalta lyhyen tiivistelmän ja lisäkysymyksiä niistä teemoista, joihin toivoin lisätietoa. Haastattelukysymykset ryhmittelin kirjoituspyynnössä esittämäni kolmen kysymyksen ympärille (ks. sivu 92). Tämän alustuksen oli tarkoitus toimia haastattelussa eräänlaisena puolistrukturoituna haastattelurunkona (esim. Hyvärinen 2017, 21–23). Täydensin haastattelurunkoa myös lisäkysymyksillä eläkeiästä ja omaishoitajuudesta sekä eläkeajan odotuksista, koska halusin haastateltavien ottavan kantaa näihin julkisuudessaakin toistuneisiin teemoihin. Esimerkki käyttämästäni haastattelurungosta löytyy liitteenä 3.

Pidin haastatteluista päiväkirjaa, johon kirjasin tuntemuksiani ja kokemuksiani haastatteluihin valmistautumisesta, haastateltavien kohtaamisesta, haastattelutilanteista ja haastattelujen jälkimainingeista (esim. Hyvärinen 2017, 40). Päiväkirjan avulla pystyin myöhemmin palauttamaan mieleen hyvinkin yksityiskohdaisia ja aistimellisia muistoja haastateltavien kohtaamisista. Kirjasin kustakin haastattelusta oman yksittäisen selostuksen päiväkirjaani. Lisäksi tein toistensa lähelle ajoittuneiden haastattelujen jälkeen yhteenvetoa niiden eroavuuksista ja samanlaisuuksista. Näistä päiväkirjamerkinnöistä oli myöhemmin apua teemojen hahmottelussa.

Tein pääosan haastatteluista haastateltavien kodissa. Mieshaastateltavistani kuitenkin vain yksi kutsui minut kotiinsa, kahta haastattelin heidän työpaikallaan ja yhtä kahvilassa. Koin haastattelujen sujuvan luottamuksellisessa ilmapiirissä, vaikka omaa suoritustani haastattelijana en kyennyt jälkikäteen kovin objektiivisesti arvioimaan. Parin haastattelun jälkeen soimasin itseäni lörpöttelystä. Haastattelurunkoni varmisti sen, että tietyt teemat läpikäytiin kunkin haastateltavan kanssa, mutta muutoin halusin heidän valitsevan sen, mistä he halusivat kertoa ja miten he itsensä esittivät.

Haastattelu on yhdessä tuottamisen tilanne, joka eroaa kirjoitusaineiston synnyttämisestä. Jälkimmäisessä kirjoittaja on yksin vastuussa tuotoksestaan, mutta haastattelussa myös haastattelijalla on oma osuutensa aineiston tuottamisessa. (Esim. Alasuutari 2001, 152–153; Julkunen 2003, 54; Karisto 2008, 77; Ruusu-vuori & Tiittula 2017, 46–48.) Haastattelun viritys ja tunnetila syntyy ajoituksesta ja aiheesta (esim. Alasuutari 2001, 153), mikä uskoakseni näkyi haastateltavien avoimuudessa jakaa omia kokemuksiaan. He vapautuivat alkujännityksestä jo haastattelun alkuhetkillä, ja keskustelu eteni varsin leppoisasti. Loppuvaiheessa yleensä jo naureskelimme tai taivastelimme haastateltavan kerronnassa esiin tulleita tilanteita. Olimme löytäneet saman aaltopituuden, joka helpotti toisen tunnetilalle herkistymistä (esim. Karisto 2008, 78). Vaikeiden kokemusten muistelemisen kirvoitti joidenkin haastateltavien silmiin kyyneleitä, ja pidin sitä erityisenä luottamuksen osoituksena itseäni kohtaan (Ruusu-vuori & Tiittula 2017, 66–67). Kun haastateltavan surulliset tunteet nousivat voimallisesti pintaan, saatoin myös itse liikuttua enkä kokenut tarpeelliseksi peittää sitä.

Olin haastateltaviani nuorempi, mutta en kokenut eri-ikäisyytemme vaikuttavan haastattelujen sisältöön. Yli neljäkymmentävuotiaana naisihmisenä olin yleensä haastateltavien lapsia muutaman vuoden vanhempi, mikä ilmeni haastateltavien kertoessa lapsistaan ja lastenlapsistaan. Olin itsekin ennättänyt nähdä ja kokea (työ)elämää sen verran, että ymmärryskykyyni tunnuttiin luotettavan. Myös vanhemmuus tuntui olevan etenkin naishaastateltaville sellainen yhdistävä tekijä, josta syntyi yhteistä kaikupohjaa. ”Tytöttelystä” ei ollut tietoaakaan, vaikka koin joidenkin haastateltavien kantavan huolta jaksamisestani äidilliseen tai isälliseen tapaan (ks. Karisto 2008, 45–47).

Haastateltavat muistuttivat usein siitä, miten moni asia oli muuttunut heidän työssään tai yleensä työelämässä heidän pitkän työuransa aikana. Ainakin yhtä haastateltavaani hämmästytti toteamalla, että muistinpa minäkin nuoruudessa

konepajalla työskennelleenä, miten koneistuksen ohjelmointi toimi ammoisina aikoina reikänauhojen avulla. ”Entisenä duunarina” taisin ansaita hieman lisäkannuksia tämän haastateltavan silmissä (vrt. Karisto 2008, 78). Haastattelukysymysten jo loputtua tapaamiset usein venyivät minuun ja väitöskirjaani kohdistetun mielenkiinnon vuoksi. Monien haastateltavien odotukset siinsivät jo valmiissa väitöskirjassa, ja jouduinkin toppuuttelemaan heitä, sillä tiesin, ettei se kädenkäänteessä valmistu.

Haastattelut vaihtelivat kestoltaan aika paljon. Lyhin haastattelu kesti 76 minuuttia ja pisin 167 minuuttia. Keskimääräinen haastattelun pituus oli noin 90 minuuttia. Haastattelut sujuivat yleensä ilman keskeytyksiä. Kaksi haastattelua keskeytyi haastateltavalle tulleeeseen puheluun, mutta ne jatkuivat suoraan siitä, mihin olimme jääneet ennen keskeytystä. Parissa haastattelutilanteessa haastateltavien puoliso asettui istumaan samaan tilaan, jossa haastattelu tehtiin. Tämä vaikutti jonkin verran haastattelun kulkuun, sillä puoliso saattoi kommentoida jotakin haastateltavan sanomaa. Tavallisimmin kyse oli kuitenkin päivämäärien tai tapahtumien keskinäisen järjestyksen varmistelemisesta, vaikka toinen haastateltavista lopulta lempeästi patisteli jatkuvasti keskeyttävän puolisonsa omiin askareisiinsa. Keskeyttävä puoliso oli molemmissa haastattelutilanteissa mies, jolla tuntui olevan tarve ilmaista oma painava mielipiteensä. Näissä hieman kiusallisissa tilanteissa minäkin ohjailin keskustelua parhaani mukaan takaisin haastateltavan omiin kokemuksiin ja ajatuksiin, mutta en sentään ryhtynyt passittamaan puolisoja pois haastattelun ajaksi, jottei ilmapiiri olisi kiristynyt. Parin puolison malttamattomuus olla osallistumatta keskusteluun ei mielestäni rajoittanut haastateltavien ilmaisuja.

On tavallista perustella tutkimusaineiston riittävyttä aineiston saturaatiolla. Tällä tarkoitetaan aineiston kylläntymistä eli tutkijan ymmärrystä siitä, että uudet tapaukset eivät enää tuo tutkimusongelman kannalta olennaista uutta tietoa ja että aineisto alkaa toistaa itseään (Eskola & Suoranta 1998, 62–63; Alasuutari 2011, 107–109). Koska tutkija ei voi kuitenkaan koskaan olla täysin varma siitä, etteikö lisäaineisto voisi tuoda tutkimukselle uutta tietoa (esim. Karisto 2008, 81), en tehnyt mekaanisia saturaatiopäätelmiä. Tukeuduin tutkimuspäiväkirjaani arvioidessani aineiston ja haastattelujen määrän riittävyttä. Pohdin lisähaastattelujen tarpeellisuutta, mutta haastatteluihin valitsemani ”tyyppiesimerkkitapaukset” toimivat mielestäni keskenään erilaisten tilanteiden kuvauksina ja haastattelujen löyhät teemarungot pitivät huolen siitä, että haastatteluissa esiin nousseet teemat eivät lopulta poikenneet toisistaan mitenkään yllättävällä tavalla (Alasuutari 2011, 108–109). Toisaalta valintatilanteiden erilaisuus poiki haastateltavien kohdalla erilaisia ratkaisuja ja perusteluja, vaikkakin niiden kesken oli haastattelujen edetessä myös löydettävissä paljon samankaltaisuuksia. Niinpä tehtyäni kaikki ennalta suunnittelemani 13 haastattelua, päättelin aineiston olevan tarpeeksi kattava vastaamaan tutkimuskysymyksiini.

Haastattelunauhojen litterointi eli puhtaaksikirjoittaminen on työläs vaihe, ja käytin kahdeksan haastattelunauhoituksen osalta apunani ulkopuolisia henkilöitä

(esim. Ruusuvuori & Nikander 2017, 439). Tein heidän kanssaan erilliset sopimukset, joissa painotin, että haastatteluaineisto ja sen sisältämät tiedot ovat luottamuksellisia ja salassa pidettäviä. Viisi haastattelua kirjoitin puhtaaksi itse. Ulkopuolisten tekemät litteroinnit noudattivat tarkempaa litterointiohjeistusta, mutta itse koin riittäväksi sen, että kirjoitin haastatteluista ylös mahdollisimman tarkasti kaikki puhutut sanat (myös täytesanat), lauseet ja virkkeet. Kirjasin myös toistot, keskenjäävät tavut, yksittäiset äännähdykset ja merkitykselliset tunteenilmaisut, eli näiltä osin sovelsin peruslitteroinnille annettua ohjeistusta (ks. Aineistonhallinnan käsikirja). Lauseen keskeytymisen kirjasin tekstiin kolmella pisteellä (...), tauot (esim. lyhyt tauko, pitkä tauko) ja tunteiden ilmaisut (esim. naurahtaa, silmäkulma kostuu) kirjasin tekstin yhteyteen mahdollisimman tarkasti niitä kuvailen. (Ks. lisää Ruusuvuori & Nikander 2017, 427–430.) Arvelin edellä mainittujen yksityiskohtien auttavan myöhemmin tulkinnan tekemisessä.

Aineistojen yhdistäminen

Koska aineistoa oli kerätty kahdella eri tavalla, oli syytä pohtia niiden eroavaisuuksia. Selvää oli, että haastatteleamalla kerätyt tarinat olivat sivumäärältään pitempiä kuin yksikään kirjoitus. Esiin nostetuilta aiheiltaan haastattelut eivät kuitenkaan olleet poikkeuksellisia kirjoituksiin verrattuna. Osa pitemmistä kirjoituksista mukaili hyvinkin johdonmukaisesti kirjoittajan elämänculun etenemistä, mitä väritettiin usein erilaisten elämäntapahtumien hyvinkin yksityiskohtaisella selostamisella. Tämä oli tyypillistä myös monissa haastatteluissa, vaikkakaan ei kaikissa. Kirjoitusten teemat eivät myöskään keskittyneet vain työelämään, vaan niiden teemat olivat yhtä moninaisia kuin haastatteluissakin. Lyhimmissä kirjoituksissa tosin keskityttiin usein enemmän nykytuntemusten kuvailuun tai tulevaisuuden pohdintaan, ei niinkään menneisiin elämänvaiheisiin, kuten pitemmissä kirjoituksissa ja haastatteluissa tehtiin. Työhistoria mahdutettiin luettelonomaisesti mukaan myös lyhyihin kirjoituksiin.

Koska olin ennalta laatinut kutakin haastattelua varten löyhän teemarungon (liite 3) kunkin haastateltavan kirjoituksen pohjalta, koin haastattelujen enemminkin täydentävän kirjoituksia. Osin tulkitsin tämän johtuvan siitä, että haastattelurungossani pitkälti pitäydyin kirjoituksissa esiin tulleissa teemoissa, osin taas siitä, että moni kirjoituksissa esiin tulleista teemoista oli heille niin tärkeitä, että he mielellään palasivat niihin haastattelujenkin aikana. Osa lisäkysymyksistäni koski julkisuudessa toistuneita teemoja kuten eläkeikää ja omaishoitajuutta, minkä vuoksi uskoin niiden puhuttelevan myös haastateltavia. Vaikka moni oli sivunnut aiheita jo kirjoituksessaan, osa haastateltavista kuitenkin paljasti niistä haastattelun kuluessa omakohtaisia kokemuksiaan avoimemmin kuin kirjoittaessaan.

Aineiston rikastuminen haastatteluaineistolla poiki yksityiskohtaisempaa kerontaa erityisesti valintatilanteisiin liittyvistä tapahtumista ja tilanteista. Niiden osalta saatoinkin itsekkin olla aktiivisempi haastateltavien vastauksiin reagoidessani. Koska merkityksellisiin teemoihin palaaminen haastattelujen yhteydessä tarjosi

minulle koko ajan uutta tietoa haastateltavien kokemuksista ja mielteistä, en pitänyt yksittäisen informantin kohdalla hänen haastattelunsa sisältöä niin poikkeavana hänen kirjoitukseensa verrattuna, että olisin nähnyt tarkoituksenmukaisena käsitellä aineistoja toisistaan erillisinä. Ratkaisuani tuki havainto siitä, että haastateltavat eivät suojautuneet ”onnellisuusmuurin” taakse (Roos 1985, 188; Roos 1988, 213–214; Kortteinen 1982, 297–299), vaan niukkasanaisten tekstien kirjoittajat saattoivat haastattelutilanteessa jopa vapautua kerronnallisista pidäkkeistään. Avoimesti omakohtaisista tuntemuksistaan kirjoittaneetkaan eivät haastattelutilanteessa arkaileet palata kipeisiin kokemuksiinsa, olihan ne paljastettu tutkijalle jo kirjoituksissa. Koska haastateltavien ”strategiset minäesitykset” (Karisto 2008, 77) eivät mielestäni poikenneet kirjoitusten minäesityksistä ja koska ymmärsin haastattelujen enemmänkin täydentävän yksittäisiä kirjoituksia, näin perustelluksi yhdistää aineistot toisiinsa. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että lisäsin niistä tehdyt litteroidut tekstit kunkin haastattelun alkuperäisen kirjoituksen yhteyteen. Aineistoa kertyi yhteensä noin 800 sivua (Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1).

Työelämän tarinallistaminen

Moni aineistoni tarinoista oli jaksotettavissa perinteisen kolmivaiheisen elämänkulkumallin mukaisesti valmistautumisena työelämään (nuoruus), varsinaiseen työntekoon (keski-ikä) ja työelämän jälkeiseen elämään (eläkeläisyys, vanhuus) (Kohli & Meyer 1986, 147; Kohli 2007, 255). Se kuvastaa hyvin kirjoittajien yleisesti omaksumaa palkansaajaidentiteetin voimallisuutta. Osallisuus työelämään koettiin kunniallisena, ja siihen osallistumattomuus leimattiin tapauskohtaisesti omana tietoisena valintana tai henkilökohtaisena tragediana. Vaikka kirjoittajista valtaosa oli edelleen töissä, myös heidän tarinoissaan työelämän jälkeisen elämänvaiheen etukäteispohdinta erilaisten eläkesuunnitelmien muodossa, todensi kolmivaiheisen elämänkulun mallintamisen hallitsevuutta.

Tarinoita jäsensivät työelämäosallisuuden lisäksi myös monet muut elämänkulun tapahtumat ja tilanteet. Tällaisia olivat kouluttautuminen, parisuhteen alkaminen ja päättymisen, perheen perustaminen, lasten kasvaminen, lasten kotoa lähtö ja lastenlasten syntymät. Tärkeiden elämäntapahtumien väliset siirtymät rakenteistivat osaltaan elämänkulkua ja ne esitettiin usein samanaikaisina työn alueelle sijoittuvien siirtymien kanssa. Esimerkkinä tästä oli melko yhtäaikainen eläkkeelle siirtyminen ja isovanhemmaksi tuleminen. Paitsi että työelämä limittyi kerronnassa luontevasti muihin elämänalueisiin, myös muu elämä tuntui mukautuvan työelämän ehtoihin. Tämä elämänalueiden yhteenkietoutuminen ja sen ”napaisuuden” vaihtuminen eri tilanteissa tuntui hämmentävän myös joitakin kirjoittajia. Kuten Julkunen (2003, 55) toteaa, työorientaatiota ei voi erottaa yksilön identiteetin tai keski-ikäisyyden kokonaisuudesta. Siksi olikin ymmärrettävää, että työelämäkerronta ”karkasi” usein koko elämäkokonaisuuteen. Osin tästä syystä osa kirjoittajista epäilikin kirjoituksensa lopussa, olivatko he lainkaan vastanneet kirjoituspyynnössä esittämiini kysymyksiin. Onhan selvää, että kirjoituspyyntö on saattanut myös ohjata joidenkin tarinoiden painotuksia.

Työelämän tarinallistamista voidaan lähestyä myös tarkastelemalla itsensä esittämisen tapoja yleisemmällä tasolla. Tällöin on huomioitava ensinnäkin se, että refleksiivinen subjekti esittää itsensä haluamallaan tavalla ja hän voi kertoa itsensä erilaisia versioita eri yhteyksissä, myös itselleen (Julkunen 2003, 58; Järvensivu 2014c, 25). Tämä saa pohtimaan, esittävätkö kirjoittajat itsensä kirjoituspyyntööni vastatessaan eri tavalla kuin he esittäisivät itsensä jossakin muussa tilanteessa. Yhtenä tällaisena mahdollisuutena on nähty aiemmin mainitsemani onnellisuusmuuri, jonka mukaan kirjoittaminen tuottaa haastattelua avoimemman omien tunteiden ja ajatusten esittämisen. Vaikka omassa aineistossani en tällaista onnellisuusmuurin taakse piiloutumista huomannut, lieenee kuitenkin selvää, että tilanteissa, joissa oma työelämätarina esitetään hyvin erilaisille yleisöille kuten puolisolle, pomolle tai työhaastattelun yhteydessä, työelämätarinat voivat olla toisistaan poikkeavia.

Aineistoni työelämätarinoissa on tunnistettavissa monia yhteisiä kerronnallisia piirteitä. Yksi esimerkki on kerronnan koherenttiuden ja jatkuvuuden tuottaminen, mikä näkyy siinä, että omasta työhistoriasta esitetään kronologisesti etenevä ja melko eheä kertomus (esim. Rosenwald & Ochberg 1992b, 6; Järvensivu 2014c, 24–25 ja 2014d, 60). Koska tarinaa jäsennetään kirjoitushetkestä käsin eli menneelle annetaan merkitys nykyhetkestä käsin (Coffey & Atkinson 1996, 68), tapahtumien ja kokemusten muistamisella on oma, kirjoituksen sisältöön vaikuttava merkityksensä (Korhonen 2003, 13; Bruner 2002, 65; Roos 1987, 35). Lisäksi tarinoissa on löydettävissä kulttuurisia ja kollektiivisia odotuksia ja normeja, jotka muokkaavat tarinaa tiettyyn suuntaan (esim. Bruner 2002, 65–66; Rosenwald & Ochberg 1992a, 7). Vilma Hänninen (1999, 21–22, 50–52) korostaakin ihmisten rakentavan aina omaa henkilökohtaista tarinaansa suhteessa johonkin kulttuuriin mallitarinaan ja sen tarjoamiin merkityksiin. Tällaisena vahvasti työelämätarinaa jäsentävänä normina voidaan nähdä aiemmin mainitsemani työelämäosallisuus ja sen kunnialliseksi mieltäminen (myös Kortteinen 1992).

Joskus itsensä kertomiseen liittyy vahvasti samaistumisen kokemus, esimerkiksi kokemus johonkin sukupolveen kuulumisesta. Semi Purhonen (2007, 82) esittää sukupolvisamaistumisen kokemusten syntyvän diskursiivisesti, millä hän tarkoittaa sukupolvien rakentuvan sosiaalisesti kommunikatiivisissa prosesseissa. Sukupolvia koskeva julkinen puhe, eräänlaiset mallitarinat, vaikuttavat ihmisten käsityksiin omista ja muiden sukupolvista. Omassa aineistossani tämä tuli esiin kollektiivisena muisteluna ”oman” sukupolven aikaansaannoksista hyvinvointi-Suomen rakentamisessa. Erityisesti tapa, jolla aineistoni kirjoittajat esittävät omaa sukupolvikokemustaan puutteen ja kärsimysten kautta, on yhtenevä Jenni Spännärin (2008, 59) esittämälle havainnolle siitä, että vanhetessaan ihmiset alkavat samaistua edeltävään sukupolveen. Vaikka pääosa aineistoni informanteista samaistuu suuriin ikäluokkiin (esim. Karisto 2005b), heidän kerronnassaan näkyy myös paljon viitteitä edeltävän sukupolven eli sodanjälkeisen jälleenrakennuksen ja nousun sukupolven (Roos 1987) tavasta kertoa elämästään. Kyse voi olla eräänlaisesta ikänostalgisoinnista, jossa jopa sellaisten aikojen muistelu, jota ei ole itse kokenut voi tuottaa mielihyvää ja lohtua tuottavaa kaipuuta entiseen (ks. myös

Mannheim 1952, 296). Vaikka sukupolvi itsessään on abstraktimpi käsite kuin työelämässä koetut konkreettiset asiat, tulkitsen myös subjektiivisessa työelämätarinan synnyttämisessä olevan kyse tietynlaisesta samaistumisesta eri diskurssien tarjoamiin samaistumiskohteisiin. Tällaisia omassa aineistossani erotettavia erilaisia diskursseja olivat muun muassa työelämän raatajat -diskurssi, työelämän huonontumisdiskurssi ja tunnollisuusdiskurssi.

5.3 MENETELMÄT

Valikoiva katseeni tutkijana näkyy muun muassa tutkimusmenetelmien valinnassa ja analyysin etenemisessä. Näistä kerron tässä luvussa tarkemmin. Kuvailuni on ajoittain hyvinkin yksityiskohtaista, mikä kuitenkin on välttämätöntä arvioitaessa tutkimukseni reliabiliteettia ja validiteettia (esim. Timmermans & Tavory 2014, 105). Olen pyrkinyt esittämään tekemäni valinnat mahdollisimman autenttisesti, vaikka osa niistä perustuukin intuitiooni.

5.3.1 AINEISTOLÄHTÖINEN SISÄLLÖNANALYYSI

Lähestyn aineistoni ikääntyneiden kokemuskerrontaa tietyssä hetkessä ja tilanteessa syntyneenä. Vaikka fenomenologis-hermeneuttinen näkökulma korostaa erityisesti kokemusten merkitystä ja niiden tulkintaa, sopii se mielestäni lähtökohdaksi myös ikääntyneiden tulevaisuuteen suuntaavien ajatusten ja mielteiden tarkastelemiseen. Näen niiden molempien, kokemusten ja ajatusten, saaneen merkityksen kunkin henkilökohtaisesta elämämaailmasta käsin, vaikkakin niissä molemmissa on nähtävissä myös merkitysten yhteisöllinen luonne. Tämä näkyi aineistossa muun muassa ymmärryksenä elämänkulun vaiheista, mutta myös työelämän tarinallistamisessa.

Noudatin analyysini alkuvaiheessa pääpiirteissään aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolmivaiheista prosessia. Siinä aineisto hajotetaan ensin osiin, sitten se käsitteellistetään ja lopulta kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (esim. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122). Sisällönanalyysillä voidaan toisaalta tarkoittaa myös sisällön määrällistä erittelyä (esim. Eskola & Suoranta 1998, 164). Määrällinen sisällönerittely tarkoittaa esimerkiksi tiettyjen sanojen esiintymistiheyden laskemista tekstidokumenteissa, kun taas laadullisella sisällönanalyysillä tarkoitetaan sanallista tekstin sisällön kuvailua (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119). Vaikka Atlas.ti-ohjelman käyttäminen mahdollistaa verraten helposti tietyille sanoille tai asiayhteyksille antamieni koodien määrällisen tarkastelun, olen aineiston analyysissä pidättäytynyt laadullisessa sisällönanalyysissä. Jotkut koodit toistuvat teksteissä toisia koodeja enemmän, mutta en ole nähnyt tarpeellisena käsitellä koodien esiintymistiheyden taustalla mahdollisesti olevia syitä sen tarkemmin. Vaikka tiettyjen koodien toistuvuudessa voi olla kyse tautologiasta eli toistamisesta ilman, että informaatio lisääntyy, on koodien runsaalla esiintyvyydellä voinut olla vaikutusta analyysiin ja tulkintaan.

Lähtökohtaisesti tarkoitukseni oli soveltaa laadullista sisällönanalyysia mahdollisimman pitkälti aineistolähtöisesti, mikä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi analyysiyksiköt eivät ole ennalta määrättyjä ja teoriaa rakennetaan aineistosta. Tällöin puhutaan induktiivisuudesta, joka tarkoittaa etenemistä yksittäisistä havainnoista yleisempiin väitteisiin. (Esim. Eskola & Suoranta 1998, 83.) Tuomen ja Sarajärven (2018, 108–109) mukaan induktiivisen päättelyn logiikka soveltuu hyvin fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen, jossa tutkijan tulee ottaa tietoisesti etäisyyttä aikaisempiin havaintoihin, tietoihin tai teorioihin. Tämä tapahtuu käytännössä siten, että tutkijan tulee kirjoittaa auki omat ennakkokäsityksensä ilmiöstä ja suhtautua niihin tietoisesti analyysin edetessä. Koska teoreettinen kirjallisuus on kuitenkin kulkenut koko tutkimusprosessini ajan tutkimusaiheeseen perehtymisen, tutkimuksen suunnittelun, tutkimusaineiston keräämisen, aineiston luennan ja käsittelyn rinnalla, en voi toisaalta vähätellä teorian ja tiettyjen ennakkokäsitysten ohjaavuutta. Mutta sen sijaan, että olisin testannut teorioiden tai hypoteesien soveltuvuutta aineistoon täysin teorialähtöisesti eli deduktiivisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 110–111), aiempaan teoriakirjallisuuteen perustuvat ajatusmallit ovat pikemmin selkeyttäneet tutkimusilmiön käsitteellistämistä tutkimuskysymysten laatimisesta alkaen (Granfelt 1998, 33). Sopivin termi tutkimuksessa käyttämälleni lähestymistavalle lieneekin abduktiivisuus, josta puhun tarkemmin edempänä. Abduktiivisessa tai teoriaohjautuvassa tutkimuksessa aineistosta tehdyille löydöksille etsitään tulkintojen tueksi teoriasta selityksiä tai vahvistusta. Voidaan myös tehdä huomioita siitä, että empiria ei vastaa aiempia tutkimuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110; Coffey & Atkinson 1996, 155–157.)

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin esittäminen kolmivaiheisena prosessina on selkeydessään mielekäs, vaikka analyysin voidaan käytännössä nähdä alkavan jo ensikosketuksesta aineistoon, sen ensiluennasta (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109). Aineiston luenta on toki tärkeää analyysin loppuun asti, minkä toivoakseni pystyn osoittamaan myös analyysini tarkemman kuvauksen yhteydessä. Aineistoa pelkistäessäni sen jatkuva rinnalla lukeminen tarkoitti käytännössä sitä, että suhteutin eri aiheiden tai aihepiirien sisältöä kuvaavia koodeja alkuperäisiin teksteihin. Jos en ollut tyytyväinen koodille antamiini nimiin tai niiden sisältöihin, koodasin aineistoa siltä osin uudelleen. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan koodit toimivat analyysissa hyvinä muistilappuina, jäsennysvälineinä ja tekstin kuvailun apuvälineinä, ja etenkin omassa, verraten isossa aineistossani niiden merkitys eräänlaisina osoitteina, joiden avulla tutkija voi tarkistaa tekstin eri kohtia (myös Tuomi & Sarajärvi 2018, 105), osoittautui tärkeäksi.

Sisällönanalyysin toisessa vaiheessa eli ryhmittelyssä, koodatun alkuperäisaineiston tarkka läpikäyminen jatkuu siten, että koodien välillä etsitään samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia. Samaa asiaa tarkoittavat koodit (käsitteet) ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi. Sen jälkeen luokka nimetään joko ilmiön ominaisuutta tai käsitystapoja kuvaavasti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–125.) Omassa tutkimuksessani puhun luokittelun rinnalla paitsi kategorisoinnista myös teemoittelusta, joka on luokittelun kaltainen aineiston järjestämisen tapa. Teemoittelussa tutkimusaineistosta hahmotetaan aiheita, jotka toistuvat aineistossa erilaisissa

muodoissa (mt., 2018, 107), vaikka tutkija voi toisaalta myös teemoitella aineistoa omien kysymystensä kautta, jolloin hänen tehtäväkseen jää informanttien antamien merkitysten löytäminen etukäteen valituille teemoille (Moilanen & Räihä 2010, 55). Itse sovelsin teemoittelua ensin luokittelun kaltaisesti eli ryhmitellen koodien perusteella löytämiäni aiheita ja aihepiirejä laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Tämän jälkeen siirryin teemojen ja niiden ryhmittelyn yksityiskohtaisempaan tarkasteluun, mikä tarkoitti siirtymistä sisällönanalyysin viimeiseen vaiheeseen.

Sisällönanalyysin viimeisessä eli käsitteellistämisen vaiheessa erotetaan tutkimuksen kannalta oleellinen tieto ja sen tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että luokitusten yhdistämistä tai teemojen yksityiskohtaisempaa tarkastelua jatketaan niin kauan kuin se on mahdollista. Tutkijan muodostaessa alaluokista yläluokkia ja näistä edelleen pääluokkia, hän pyrkii käsitteiden yhdistämisen avulla saamaan vastauksen tutkimustehdävään tai muodostamaan kuvauksen tutkimuskohteesta. Uutta teoriaa muodostaessa tutkijan on kuitenkin tärkeää verrata teoriaa ja johtopäätöksiä koko ajan alkuperäisaineistoon. Tuloksissa hän pyrkii esittämään empiirisestä aineistosta muodostamansa mallin, käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat, mutta ennen kaikkea ymmärtämään mitä asiat tutkittaville merkitsevät. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124–127.)

Omassa analyysissäni käsitteellistämisen vaihe eli teemojen yksityiskohtaisempi tarkastelu herätti lopulta epäilyksen induktiivisen päättelyprosessin toimivuudesta (myös Tuomi & Sarajärvi 2018, 113). Havainnollistan tätä seuraavassa luvussa.

5.3.2 ANALYYSIN ETENEMINEN VAIHEITTAIN

Analyysi eteni vaiheittain osin systemaattisten tarkistusten, osin yritysten, erehdysten, vahinkojen ja oivallusten kautta. Koodaus ja ensimmäiset luokitteluyritykseni ajoituivat aineiston julkisen esittelyn, siitä poikivien haastattelupyyntöjen ja haastateltavien valinnan kanssa lomittain. Tyytymättömyyteni kirjoitusaineiston pohjalta tekemääni ensimmäiseen teemoitteluun johti omaa lukijuuttani koskevaan perinpohjaiseen itseanalyysiin, mikä edesauttoi tarkastelemaan kirjoituksia niiden sisällöllisen pirstomisen sijasta kokonaisuuksina – kerrottuna työelämätarinoina. Kirjoitusten karkea ryhmittely uudella tavalla, aiemmin mainittuihin viiteen ryhmään (ks. sivu 98), auttoi haastateltavien valinnassa.

Täydennettyäni Atlas.ti-ohjelmaan viemääni kirjoitusaineistoa haastatteluaineistolla, jatkoin koko aineiston systemaattista koodaamista kirjoitusaineistoa varten kehittelemieni koodinimien avulla. Koska halusin koodien määrän pysyvän kohtuullisena, yhdistelin tässä yhteydessä joitakin koodeja tarkoituksellisesti. Esimerkiksi koodit *eläkkeellä oleminen mielekäästä* ja *eläkkeellä oleminen ei mielekäästä* yhdistin yhdeksi koodiksi *eläkkeellä olemisen mielekkyys*. Atlas.ti-ohjelmasta uudelleen tulostamani täydentyneet koodilistaukset auttoivat koodien uu-

delleen nimeämisessä ja toimivat myös oivallisena apuvälineenä, kun aloin hahmotella mielessäni koodien yleisempää luokittelua. Koodeja oli tässä vaiheessa vielä paljon, 162 kappaletta.

Koodinimien lista kertoi siitä, että aineistosta havainnoimani asiasisällöt olivat hyvin moninaisia ja monitasoisia. Koodinimet ilmensivät *tunteita* (esim. epävarmuus, pelko, katkera, tyytyväinen), *asenteita* (esim. esimerkkinä oleminen, huoli nuoremmista sukupolvista, sinnittelyä) ja *luonnetta* (esim. tunnollisuus, kiitollisuus, armollisuus, nöyryys). Toisaalta ne ilmaisivat *aikomusta* (esim. eläkehalukkuus), *nykytilannetta* (esim. jaksamisongelmia, tympääntyminen työhön) tai *taapahtunutta* (esim. lapsuuspuhetta, kokemuspuhetta, jatkaminen oli hankalaa). Koodit liittyivät *kotiin ja lähipiiriin* (esim. läheisten tarpeet, puoliso eläkkeellä, lastenlapset), *työhön* (esim. palkka, kutsumusammatti, työhistoria pitkä, irtisanominen, johtaminen huonoa, työn sisältö muuttunut) sekä *vapaa-aikaan* (esim. harrastuspuhetta, vapaa-ajan viehätys). Toisaalta koodit ilmensivät *elämänkulun siirtymiä* (esim. leskeksi jääminen, eläkkeelle jääminen huonona kokemuksena), *osallisuutta* (esim. ammattiyhdistystoiminta, vapaaehtoistyö), *mahdollisuuksia* (esim. oma valinta, pakko, kohtalo) ja *velvoitteita* (esim. omaishoitajuus, kansalaisvelvollisuus). Osa koodeista ilmensi myös verraten *eksistentiaalisia tai yhteiskuntapoliittisia teemoja* (esim. merkityksellisyys, lamapuhetta, ikäsyrrintä, ansaittu eläke, eläkeikäpuhetta), joissa osassa erityisesti *ajallinen ulottuvuus* pysyvyyksineen ja muutoksineen oli olennaista (esim. sukupolvierot, työelämän muutokset, kannanotto/keinoehdotus).

Tarkastelin myös yksittäisten koodien esiintyvyyttä hieman määrällisen sisälönerittelyn tapaan (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 119). Viisitoista yleisimmin esiintyvää koodia olivat *epäreilua/epäoikeudenmukaista* (127), *kannanotto/keinoehdotus* (115), *puhetta perheestä* (114), *johtaminen huonoa* (107), *työhistoria pitkä* (95), *kouluttautunut lisää työn ohessa* (83), *terveys/sairauspuhetta* (83), *tutkimusaihe koetaan tärkeänä* (81), *puhetta puolisoista* (80), *harrastuspuhetta* (79), *arvostuspuhetta* (71), *ristiriitä* (71), *työn kohteen merkitys* (71), *epävarmuus* (70) ja *läheisten tarpeet* (69). Tämä määrällinen erittely kertoi minulle oikeastaan vain sen, että aineistossa puhuttiin paljon tyytymättömyyden ja epävarmuuden ohella myös tietynlaisesta sitoutumisesta ja ututteruudesta, ja että oma tilanne koettiin tutkimuksen arvoisena. Koska määrällinen erittely ei auttanut ymmärtämään löytämieni erilaisten asiasisältöjen suhdetta tutkimusaiheeseen (myös esim. Karisto 2008, 82), en jatkanut pidemmälle määrällisen sisällönanalyysin suunnassa.

Koodiperheitä muodostaessani takaraivossani kummitteli aiemmissa tutkimuksissa usein käytetty luokittelutapa niputtaa yhteen sellaiset tekijät, jotka vaikuttavat eri tavoin työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen. Usein on puhuttu työntö-, veto- ja pitotekijöistä, joiden vaikuttavuutta ilmennetään magneetin tapaisena kahdensuuntaisten voimien kenttänä. Luokitteluyritykseni tässä suunnassa osoittautui kuitenkin hankalaksi ja vaikeasti tulkittavaksi. Esimerkiksi *epävarmuus*-koodi liittyi moniin temaattisesti erilaisiin alueisiin kuten osaamiseen, talouteen, työn jatkuvuuteen ja terveyteen. Kun yritin sijoittaa epävarmuus-koodia

työssä pitäviin, työstä pois työntäviin tai eläkkeelle vetäviin tekijöihin, sitaattilistaus osoitti, että epävarmuutta ilmeni jokaisessa tekijäluokassa. Esimerkiksi osamiseen ja työn jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus oli sijoitettavissa työstä pois työntäviin tekijöihin, talouteen liittyvä epävarmuus (eläkkeen määrä huolestutti) oli sijoitettavissa työssä pitäviin tekijöihin, ja terveyteen liittyvä epävarmuus oli sijoitettavissa sekä työstä pois työntäviin että eläkkeelle vetäviin tekijöihin.

Tein saman havainnon myös muun muassa *epäreilua/epäoikeudenmukaista*- ja *tyytyväisyys* -koodien osalta. Epäreiluuden ja tyytyväisyyden kokemukset ulottuivat niin ikään eri elämänalueille, pitivät työssä, työnsivät pois työstä tai lisäsivät eläkkeen imua. Työelämätarinoiden lukeminen kokonaisuuksina osoitti sen, että joissain tilanteissa nämä eri suuntaan vaikuttavat kokemukset ja ajatukset vaikuttivat eri elämänalueilla, mutta olivat toisinaan hämmästyttävän samanaikaisia. Joissakin tilanteissa elämässä syntyi suoranaista ristivetoa työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä. Toisaalta eri elämänalueille paikantuvat perustelut työssä jatkamisen tai eläkkeelle siirtymisen taustalla saattoivat vaikuttaa myös samansuuntaisesti, ja erityisen mielenkiintoista niissä tilanteissa olivat perustelujen moninaisuus ja toisaalta niiden hienoinen ristikkäisyys. Tätä havainnollistin luvussa 4.1.1 Lassen tarinan avulla (ks. sivu 53).

5.3.3 ABDUKTIIVINEN TUTKIMUSOTE

Koodien läpikäynti yksitellen ja niiden tarkasteleminen palaamalla kuhunkin aineistositaattia vastaavaan tekstikokonaisuuteen oli tuottanut sellaista uutta ja odottamatonta tietoa, jota en kyennyt tulkitsemaan itselleni aihepiiristä tutuksi tulleen kirjallisuuden avulla. Karkeasti kuvaillen huomasin vastaajien puhuvan eri elämänalueille ulottuvista tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden kokemuksista, joiden suoraa kausaalista yhteyttä tutkimusaiheesta muodostamiini ennakkokäsityksiin en kyennyt näkemään. Tällaista tutkijan itsensäkin yllättävää tutkimusprosessin vaihetta, jossa tutkija havahtuu liukuvansa pois tutkimuksen viitekehyksen muodostavista alustavista teorioista kohti uusia oivalluksia, kuvataan abduktion käsitteellä (Timmermans & Tavory 2014, 123; ks. myös Alasuutari 2011, 274–276; Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110).

Järkeilyä ja päättelyä umpikujasta poispääsemiseksi

Stefan Timmermans ja Iddo Tavory (2014, 23–30) tiivistävät abduktion eräänlaiseksi järjeilemisen ja päättelemisen malliksi. He selventävät abduktion käsitteen olevan filosofi ja loogikko Charles S. Peircen (1934, 1958) käsialaa ja perustuvan pitkälti hänen muotoilemaansa filosofiseen semiotiikkaan ja pragmatismiin. Peircen semiotiikassa eli merkitysopissa painottuvat merkin eli merkkivälineen (*sign*), merkin kohteen (*object*) ja merkin aikaansaaman vaikutuksen eli tulkinnoksen (*interpretant*) välinen yhteys. Merkityksenanto korostuu tässä yhteydessä avoimena ja jatkuvana prosessina. Peircen pragmatismissa olennaista on, että merkin aikaansaama vaikutus eli tulkinta voi laukaista seuraavan merkityksenantamisen rakentumisen ja muodostaa niin sanotun spiraalimaisen ketjun. Näkemys

painottaa havainnoista tehtyjen yleistysten ja niistä muodostettujen teorioiden todentamista käytännössä, jolloin myös teoriat voidaan esittää tapoina kysyä uusia kysymyksiä tai tehdä uusia havaintoja. Teoriat toimivat siten ennustusten pohjana, mutta samalla myös niitä koettelevina tulkintoina. (Timmermans & Tavory 2012, 170–171; Karisto 2008, 57–59.) Spiraalimainen merkitysten rakentuminen muistuttaa likeisesti hermeneuttisen kehän tulkintaprosessia, mitä esittelin luvussa 5.1.

Abduktion käsitteen logiikka tulee Timmermansin ja Tavoryn (2014, 35–39, 123–125; myös 2012, 170–171) mukaan ymmärrettäväksi, kun teorian roolia tarkastelee sitä tutumpien induktion ja deduktion yhteydessä. Induktiossa kerätään uusi tutkimusaineisto ja käytetään sitä vahvistamaan tai problematisoimaan tunnettuja teorioita eli tutkija ikään kuin tekee aineistosta havaintoja ilman teoreettista positiota. Deduktiossa tietyistä havainnoista muodostettu hypoteesi sen sijaan perustuu jo olemassa olevaan teoriaan eli teorian rooli on hallitseva. Tutkimusprosessin suhdetta teoriaan voidaan siten tarkastella joko uutta tutkimustietoa löytävänä (*discovery*) ja aiempaa tutkimustietoa haastavana kuten induktiossa, tai jo olemassa olevaa teoriaa selittävänä eli oikeuttavana (*justification*) kuten deduktiossa. Abduktiossa tutkijan luovuutta edistävänä piirteenä Timmermans ja Tavory (2014, 123–125) näkevät sen, että tutkimusprosessissa kohdataan sellaisia havaintoja ja huomioita aineistosta, jotka eivät sovi (*misfitting*) olemassa oleviin teorioihin. Tämä johtaa tutkijan kysymään, mistä kaikesta voi olla kyse. Jotta yllättävät havainnot saisivat tukea, tutkija voi alkaa kerätä systemaattisemmin lisähavaintoja yrittäen löytää niille samalla selityksen eli kategorian, johon havainnot sopivat. Abduktio voidaan siten ymmärtää spekuloivana prosessina, jossa odottamattomat ja epätavalliset löydökset sovitetaan tulkinnalliseen tai tulkitsevaan viitekehykseen, missä on kyse loogisesta päättelystä mutta myös intuitiivisista oivalluksista. Nämä yhdessä auttavat tutkijaa tuottamaan uusia hypoteeseja ja teorioita (myös Coffey & Atkinson 1996, 155–156). Kiehtovaa abduktion kaltaisessa luovassa päätelyprosessissa on se, että se on yhtäaikaaisesti löytämistä ja oikeuttamista.

Abduktiivisessa päättelyssä korostuu ymmärrys siitä, että tutkija elää tutkimassaan maailmassa tutkittaviensa tapaan tietyissä sosiaalisissa positioissa, jotka vaikuttavat niin tutkittavien kuin tutkijankin näkemisen ja havainnoimisen tapaan. Tutkijan oman henkilöhistorian ja siihen perustuvien ajattelutapojen lisäksi Timmermans ja Tavory korostavat kuitenkin myös tutkijan teoreettista herkkyyttä eli tutkimusaiheen tuntemusta, mikä on yhtenä edellytyksenä erityisesti niiden havaintojen huomioimisessa, jotka puuttuvat tai ovat yhteensopimattomia aiemman tutkimuksen kanssa. (Timmermans & Tavory 2014, 39–42 ja 2012, 173.) Toinen edellytys yhteensopimattomuuden havaitsemiseen on tutkijan tarkkuus ja huolellisuus käyttämiensä metodien suhteen. Käytännössä tämä tarkoittaa tarkasti tehtyjä muistiinpanoja, kuvauksia sekä litterointia, jotka toimivat eräänlaisena varmistuksena väärin muistamista (*faulty memory resistance*) vastaan. Aineiston tarkka käsittely käynnistää myös analyttisen ajattelun ja varmistaa sen, että tutkija lähentyy ja tulee tutummaksi (*familiarize*) aineistosta tekemiensä huomioiden kanssa. Toisaalta tarkka koodaus ja muistiinpanojen tekeminen voivat toimia etäännyttämisen strategiana (*defamiliarize*), joka puolestaan tarkoittaa sitä, että

käymällä kerta toisensa jälkeen läpi koodattuja tekstipätkiä tai tutkimuspäiväkirjamerkintöjä ne saattavat analyysivaiheen edetessä muusta tutkimusaineistosta irrallisina teksteinä yllättää tutkijan ja synnyttää täysin uuden havainnon (*revisiting observations*). Jos tutkija näiden odottamattomien uusien havaintojen löytyessä huomaa oman ajatus- ja toimintatapansa hallitsevuuden, hänen tulee esittää tutkimusaineistolleen lisäkysymyksiä sekä samanaikaisesti myös etsiä tutkimuskirjallisuudesta uudenlaista inspiraatiota löytämilleen ”sopimattomille” havainnoille. (Timmermans & Tavory 2014, 51–61 ja 2012, 175–177.)

Abduktiivinen päättely soveltui luontevasti omaan tapaani tehdä tutkimusta. Kun olin analyysini edetessä ajautunut siinä määrin umpikujaan, etten kyennyt näkemään mielekästä yhteyttä aineistosta tekemiäni uusien havaintojen ja tutkimusaiheesta muodostamani ennakkokäsitysten välillä, päädyin tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin näitä tutkimuksen viitekehukseen sopimattomia havaintoja (myös Alasuutari 2011, 219–224, 256). Samalla kun etsin vihjeitä, miten minun tulisi muokata tutkimukseni viitekehystä, seurasin havaintojen antamia johtolankoja tutkimuskirjallisuuteen palatessani. Uudet teoreettiset keskustelut antoivat lisätukea aineistohavaintojen ja aiemman ymmärrykseni yhteensopimattomuudesta. Timmermansin ja Tavoryn (2014, 67, 82–86 ja 2012, 173–175) mukaan tämä havaintojen ja teorian välinen samanaikainen toistuva liikehdintä johtaa tutkijan havaintojen variaatioiden (*variation*) tarkasteluun. Kun tutkija löytää sellaisen teoreettisen viitekehysten, joka sopii hänen tekemiinsä yleisiin havaintoihin, moninaiset variaatiomuodot sallivat kehittää niin sanottuja abduktiivisia yleistyksiä (*generalization*). Koska yleistämisen teoria ei kuitenkaan selitä sitä, miksi havaitut tapahtumat tai asiat esiintyvät, seuraava askel on pohtia merkitysten synnyttämien vaikutusten syy-yhteyttä (*causality*). Tämä vie kysymään sitä, mistä yllättävässä havainnossa lopulta on kyse. Timmermans ja Tavory näkevät, että Peircen määrittelemä merkityksenanto semioottisena ketjuna houkuttelee tutkijan vaihtoehtoiseen ajatteluun: hioessaan variaatioskaalaa tutkija väistämättä ihmettelee, mitä olisi lopputulos, jos tämä tai tuo aspekti ei olisi tapahtunut, mikä johtaakin hänet etsimään juuri tietynlaisia, kysymyksiä herättäviä variaatioita tapauksien joukosta. (Timmermans & Tavory 2014, 87–90.) Vertailemalla havaintoja toisiinsa etsiäkseen niiden välisiä samanlaisuuksia ja eroja, ja yrittämällä nähdä niiden toistuvuus, tutkija kehittää samalla kaavan merkityksenantoprosessista, johon hän hakee perusteluja teoriasta. Tutkija ei siis lähtökohtaisesti tyydy rakentamaan tiheää, deskriptiivistä selostusta informantin omista tilanetulkinnista käsin – vaikka ne havaintoina ovat toki tärkeitä –, vaan hän pyrkii etsimään syitä syiden takaa innostavan teorian avulla. Rohkeaa luovuutta ja mielikuvitusta käyttäen tutkija voi haastaa valmiiksi annettuja esioletuksia esimerkiksi tutkimuksen kohderyhmästä ja onnistua muuttamaan jopa yleistä ajattelua tutkimusilmioista. (Timmermans & Tavory 2014, 115.) Koska abduktiossa teoria tarkoittaa lähinnä tutkijan maailmassa olemista (ts. tutkijan positio vaikuttaa havaitsemiseen: ks. Timmermans & Tavory 2012, 172–174), huomionarvoista on se, että tutkijan tulkinta voi tässä mielessä paljonkin poiketa informantin omasta selittävästä narratiivista (Timmermans & Tavory 2014, 93–94).

Vaikka abduktio tieteellisenä päättelymenetelmänä on joissain yhteyksissä kyseenalaistettu, omassa tutkimuksessani se tehosti vuoropuhelua aineistohavaintojen ja teorian välillä (myös Haapakoski 2015, 68). Sen lisäksi, että abduktiota on kuvailtu johtolankojen (*guiding principles*) ja vihjeiden mukaisesti etenevänä prosessimaisena päättelynä (Grönfors 1982, 33–34 ja 2011, 17–18), kuten myös tutkimuksessani, voidaan sillä viitata myös niin sanotun parhaan selityksen eli parhaiten ilmiötä kuvaavan ja selittävän teorian hakemiseen. Tällöin abduktiota ei tarkastella niinkään prosessinäkökulmasta, vaan tarkastelun kohteena ovat pikemminkin ne erilaiset tavat, joilla pyritään löytämään hyvä tai paras selitys joko yhtenevästi teorian kanssa tai verrattaessa sitä johonkin laajaan vaihtoehtojen joukkoon. (Haapakoski 2015, 70–71.) Abduktiota tutkinut Sami Paavola (2006, 50, 66) on nimennyt parhaan selityksen abduction harmanilaiseksi erottaen sen samalla hansonilaisesta abduktiosta, jolla hän viittaa etsimisen ja löytämisen, lähes arvoituksen ratkaisemista (Alasuutari 2011, 274–276) muistuttavaan prosessiin.

Abduktiossa merkitysten rakentuminen spiraalimaisena ketjuna muistuttaa hermeneuttista kehää eli liikettä esiymmärrettävästä kokonaisuudesta osiin ja takaisin kokonaisuuteen. Kaisa Haapakosken (2015, 72) mukaan abduktio eroaa hermeneutiikasta kuitenkin siten, että abduktio ei ole prosessina lähellä tiukkaa empirismiä tai tiukkaa aineistolähtöisyyttä, vaan teoreettisilla aavistuksilla on pikemminkin tärkeä ohjaava rooli uuden ymmärryksen saavuttamisessa. Juuri tämä korostaa Haapakosken mukaan sitä, että tutkittava ilmiö ei ole välttämättä ennalta ymmärretty, tiedetty tai oletettu. Paljastavuutensa vuoksi ymmärrän abduction uutta teoriaa synnyttävänä päättelyprosessina likeisenä aiemmin mainitsemalleni fenomenologis-hermeneuttiselle lähestymistavalle, jonka avulla tutkittavasta ilmiöstä voidaan löytää jotain sellaista, joka kenties on koettu, mutta ei vielä tiedostettu (Laine 2010, 33). Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa teorian hyöty korostuu tutkijalle tosin vasta tulkintavaiheen lopussa tarjoten kriittisiä näkökulmia hänen omiin tulkintoihinsa (Laine 2010, 34–36), kun taas abduktiossa teoria kulkee mukana koko tutkimusprosessin ajan. Tosin sen rooli omassa tutkimuksessani oli lähinnä uutta suuntaa viitoittava.

Abduktiivisen päättelyn merkitys sopimuksellisuuden kehän synnyssä

Umpikujaan ajautuminen analyysin yhteydessä tarkoitti lyhyesti kuvailtuna sitä, että aineistosta tekemieni odottamattomien havaintojen perusteella huomasin tutkimukseni kohderyhmällä olevan laaja-alaisempi selittävä viitekehys kuin alustava prototeoriani aiheesta antoi ymmärtää (myös Alasuutari 2011, 219–220). Minun oli tarkennettava tutkimuksen näkökulmaa. Ensimmäisen kerran tämä tapahtui ymmärtäessäni sen, että ikääntyneiden kokemukset ja ajatukset työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä levittäytyivät kaikille elämänaalueille ulottuen sisäisestä maailmasta aina abstrakteihin makrotason ulottuvuuksiin. Tämä ymmärrys ikääntyneen työntekijän elämän monitasaisuudesta vahvistui Derek Layderin tutkimuskartan äärellä. Sen avulla hahmotin ne moninaiset positiot, joissa informantini tulkitsivat kokemuksiaan ja ajatuksiaan työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Ne on luokiteltu taulukossa 1.

Taulukko 1 Ikääntyneiden erilaiset positiot ja roolit.

MINÄ	KOTI JA LÄHIPIIRI	TYÖ	MAKROKONTEKSTI
persoonallisuus, identiteetti, ikääntynyt, nainen/mies, suurien ikäluokkien edustaja, terve/sairas	puoliso, vanhempi, isovanhempi, lapsi, omaishoitaja, leski, muu omainen	työntekijä, alainen, esimies, kollega, palkansaaja, yrittäjä, työtön	palkkatyökansalainen, veronmaksaja, suomalainen, ikääntynyt työntekijä, eläkeläinen

Layderin tutkimuskartan selkeän visuaalisen ilmeen innoittamana laadin oman kehämallinnuksen ikääntyneiden elämänalueiden monitasoisuudesta (kuvio 2 sivulla 58). Sijoitin kaikki taulukossa 1 esittelemäni positiot kehämallinnuksen eri kehille sen mukaan, oliko kyseessä minä, koti/lähipiiri, työ tai laajempi makrokonteksti. Tämän jälkeen aloin tehdä systemaattisemmin erilaisia koodien luokitteluja ryhmittelykokeiluja sijoittamalla niitä elämän eri tasoja ilmentäville kehille. Koodien epätarkka nimeäminen aiheutti tässä vaiheessa sen, että yksittäinen koodi saattoi sijoittua useammalle eri elämänalueelle, ja osa koodeista löytyi jopa kaikilta elämänalueilta.

Huomioni siitä, että myös moni negatiivisia kokemuksia kuvaavista koodeista löytyi ryhmittelyn jälkeen useammalta eri elämänalueelta, oli seuraava askel analyysin etenemisessä. Aloin purkaa näitä negatiivisia koodeja yksitellen niistä ajamieni sitaattilistausten avulla siten, että ryhmittelin jokaisen sitaatin yksitellen minän, kodin ja lähipiirin, työn ja makrokontekstin otsikon alle sen mukaisesti, mistä kussakin asiayhteydessä oli kyse. Ryhmittely auttoi havaitsemaan tietynlaista loogiikkaa ja säännönmukaisuutta kielteisten ja tyytymättömyyttä herättäneiden kokemusten ja ajatusten syntyprosessissa. Aloin näin jäljittää syitä syiden takaa. Keskustelutin havaintojani erityisesti työn kontekstissa. Huomasin, että informantit purkivat pahaa mieltään muun muassa pettymyksinä esimieheensä ja työtehtävien muuttumiseen, arvostuksen puutteena, kaltoinkohteluna, lupauksen rikkomisena, epävarmuutena työn jatkuvuudesta, ikäsyRJintänä jne. Heidän kerronnassaan toistuivat kuvaukset siitä, miten jokin asiointilan muutos horjutti, uhkasi tai rikkoi heidän saavuttamaansa ja hyväksi toteamaansa tasapainoa.

Välttääkseni herkistymisen vain kielteisten kokemusten tulkinnoille, palasin aineiston tyytyväiset / tyytymättömät -ryhmittelyyn. Luin läpi kaikki tyytyväisten työssä jatkajien ja eläkkeelle siirtyneiden kertomukset sekä tyytymättömien työssä jatkajien ja eläkkeelle siirtyneiden tarinat. Aloin kiinnittää erityistä huomiota informanttien käyttämiin käsitteisiin ja asiayhteyksiin, joissa he kuvailivat tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden kokemuksiaan. Kysymykseni kuuluivat tässä vaiheessa: Millaisin käsittein tyytymättömät työssä jatkajat tai eläkkeelle siirtyjät ilmensivät kokemuksiaan? Missä yhteydessä nämä kokemukset tulivat esille? Tämän tarkastelun pohjalta tein taulukoinnin kaikista niistä tilanteista, joissa kirjoittajat ottivat kantaa erilaisten asiointilojen (ts. ilmiö, olosuhde) pysyvyyksiin tai muutoksiin, jotka aiheuttivat heissä huolta tai askarruttivat heitä muuten tunteisiin vetoavilla tavoilla. Luokittelu jalostui taulukon 2 muotoon.

Taulukko 2 Eri elämänaalueille paikannettujen koodien ryhmittelyn pohjalta löytyneet yhteiset teemat.

TEEMA	MINÄ	KOTI JA LÄHIPIIRI	TYÖ	MAKROKON- TEKSTI
muutos (nopea /hidas)	iän tuomat muutokset, sairaudet, itsensä tunteminen	avioero, leskeys, isovanhemmuus, puoliso työssä / eläkkeellä / sairas	työn sisältö, organisaatiomuutokset, työtavat, koulutustarpeet, kiire	asenteet, arvot, eläkejärjestelmä, eläkeikä
epävarmuus	terveys, jaksaminen, toimeentulo (palkka, eläkkeen määrä)	läheisten avuntarve kasvaa, lasten pärjääminen	työn jatkuvuus, osaaminen, tietotekniikka, kova muutosvauhti	eläkejärjestelmä, eläkeikä, ikäsyrrintä, huoli nuoremmista sukupolvista
kohtuus	jaksaminen, armollisuus, irtisanoutuminen	läheisten avuntarve kasvanut, aikaa läheisille, yhteinen vanhuus	työn määrä, tehokkuustavoite, pitkä työura, työn kevennykset, ikäjohtaminen	ansaittu eläke, riittävä eläke, armahtaminen, eläkeikä, hyvinvointivaltion rakentaminen
reiluus	tunnollisuus, sitoutuminen, lojaalisuus, työkyvystä huolehtiminen	läheisten auttaminen, sukupolvien ketju, vapaaehtoistyö, riittävä vapaa-aika	johtaminen hyvää, palkitseminen, työn mielekkyys, työn jatkuvuus, vastavuoroisuus	työ kansalaisvelvollisuutena, eläkeikä, sukupolvierot, kaikille työtä, kannustinkarttuma
ristiriita	sopivan- vs. vääränikäinen, tunnollisuus ja sitoutuminen uuvuttavat, pitkä kokemus vs. osaamattomuuden ja riittämättömyyden kokemukset	sitouttavat perhe-roolit vs. työ, kuormittavat perhe-roolit vs. oma aika, itsestä huolehtiminen, omaishoitajuus velvoittaa vs. antaa sisältöä	kiireinen työ vs. läheisten kasvava avuntarve, kiire ja tehokkuus vs. irtisanominen, halu/pakko jatkaa vs. ei anneta jatkaa	tavoitekeskustelu vs. ikäsyrrintä, ei arvosteta kokemusta, nuoruuden ihanointi, taakkatulunkinta, hoivapalvelut heikentyneet
syllisyys	tunnollisuudesta tinkiminen, kiltteys, tehdyt valinnat, työkyky huono, uupuminen	riittämättömyys, ei aikaa harrastuksille, läheisten tarpeet kasvaneet, ei aikaa lastenlapsille	riittämättömyys (osaaminen, nopeus), kiire, koulutustarpeet kasvaneet, vieraantuminen, tympääntyminen	ns. taakkatulunkinta, työ kansalaisvelvollisuutena, eläkejärjestelmän hyödyntäminen (eläkeikä, osa-aikaeläke)
epäoikeudenmukaisuus	avioero, leskeys, arvostuksen puute (ikä, kokemus), ei vaihtoehtoja (pieni eläke, työkyky heikentynyt)	läheisten sairastuminen, läheisten työttömyys, hoivapalvelut heikentyneet	ikäsyrrintä, johtaminen huonoa, painostaminen eläkkeelle, kiusaaminen, palkitseminen, työnantaja ei anna jatkaa	tavoitekeskustelu vs. taakkatulunkinta, eläkejärjestelmän muutokset ja valintajärjestelmä, eläkeikä, ikäsyrrintä, sukupuolisyrrintä, sukupolvierot

Aineistosta löytämäni laajemmat teemat olivat muutos, epävarmuus, kohtuus, reiluus, ristiriita, syllisyys ja epäoikeudenmukaisuus, ja kaikki nämä teemat olivat löydettävissä kaikilta elämäntasoilta eli kehämallinnukseni jokaiselta kehältä. Esi-merkiksi muutos näyttäytyi minän tasolla ikääntymisenä; kodin ja lähipiirin tasolla puoliso- ja muissa perhesuhteissa; työn kontekstissa työn sisällössä ja työn teke-

misen tavoissa; makrotasolla eläkejärjestelmän uudistuksina, asenteissa ja arvoissa. Vaikka taulukko auttoi vastaamaan edellä esittämiini lisäkysymyksiin tyytymättömyyttä ilmaisevista käsitteistä ja kokemuksista, se herätti uuden kysymyksen siitä, mikä olisi linkki löytyneiden teemojen ja ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen välillä.

Seuraavaksi hain uutta inspiraatiota analyysiini tarkastelemalla teemojen alle sijoittuvia koodeja ja osin myös koodiperheistä ajamiani sitaattilistauksia irrallaan tutkimusaineistosta – olin lukenut niitä tähän saakka aina rinnakkain alkuperäisen aineiston kanssa. Uusi lähestymistapani kiinnitti huomioni siihen tapaan, jolla informantit kuvailivat löytämäni laajempien teemojen (muutoksen, epävarmuuden, kohtuuden, reiluuden, ristiriidan, syyllisyyden ja epäoikeudenmukaisuuden) yhteydessä omaa tilannettaan erilaisten sitoumusten ja näihin liittyvien odotusten ja velvoitteiden avulla. Näissä yhteyksissä aineistossa puhuttiin vastavuoroisuudesta, oikeudenmukaisuudesta, sitoutumisesta ja sitovuudesta, pakosta ja valinnan tekemisestä, oikeuttavuudesta sekä lojaalisuudesta, kuuliaisuudesta ja vastuullisuudesta. Työelämä tutkimuksen kentältä tuttu psykologisen sopimuksen käsite auttoi minut tunnistamaan, että informanttini käsitteellistivät kokemuksiaan pitkälti sopimuskäsitteistön (sopimus, sitovuus, oikeus, velvoite, rikkomus) ja -ulottuvuuksien (luottamus, lojaalisuus, jatkuvuus, oikeudenmukaisuus, vastavuoroisuus) avulla. Oivallus johdattikin minut toistamiseen takaisin tutkimuskirjallisuuden pariin ja seuraava inspiraation lähteeni alkoi hahmottua sopimusteoreettisesta tutkimuskirjallisuudesta. Tämä sitoumusten voimallisuutta korostava näkökulma mahdollisti sopimuskäsitteistöön liittyvien havaintojen erilaisten variaatioiden tarkastelemisen, mikä ohjasi minut lopulta näkemään ikääntyneet työntekijät moninaisten, kaikille elämänalueille ulottuvien sopimusten osapuolina. Tämä vaikutti ratkaisevasti siihen, miten jatkossa ymmärsin aineistoani.

Tutkimuksen edettyä tähän vaiheeseen koodasin koko tutkimusaineistoni uudelleen yliopiston Atlas.ti-lisenssin ohjelmistopäivityksen vuoksi. Käytin apunani paitsi aikaisempia koodauslistoja, myös uusia sopimuskäsitteistöistä inspiroituneita koodeja. Samanaikaisesti yritin häivyttää aiemmat havaintoni, etteivät ne ohjailisi liikaa toista koodauskierrosta. Olin varsin tyytyväinen lopputulokseen, koska huomasin hahmottavani aikaisempaa mielenkiintoisemman ”palapelin” ääriviivat, jossa pätivät uudet ajattelusäännöt (ks. myös Timmermans & Tavory 2012, 177). Tämän innoittamana muodostin jälleen kerran jokaisesta koodista sitaattilistaukset, mutta tällä kertaa järjestelin niiden sisältämät tekstiotteet suoraan kehämallinnuksen mukaisesti minän, kodin ja lähipiiriin, työn ja makrokontekstin otsikoiden alle. Koska joidenkin koodien esiintyvyys oli hyvin vähäinen, yhdistelin niitä toisiin koodeihin. Esimerkiksi koodin *esimerkkinä oleminen* yhdistin koodiin *sukupolvierot*. Myös sellaiset koodit, joiden en nähnyt mahdollistavan elämänalueittain ryhmittelyä (esim. *tutkimusaihe tärkeä ja kiinnostava*), tai joita en tutkimuskysymyksen kannalta nähnyt tarpeellisena (esim. *poliittinen kannanotto*), jätin tässä vaiheessa sivuun. Systemaattinen koodien läpikäynti tuotti lopulta 155 erilaista koodilistaa.

Tämän jälkeen aloin tarkastella uusia koodilistauksia ”sopimusviritteisesti”.

Tämä herätti olennaisia lisäkysymyksiä aineistosta tekemilleni havainnoille: Millaisia sitoumuksia, odotuksia tai velvoitteita koodilistauksista on löydettävissä? Mille elämäalueille ne paikantuvat? Muodostin havaintojeni perusteella taulukon 3. Kuten siitä näkee, olen minän kohdalla ”venyttänyt” ja koetellut sopimuksellisuuden käsitettä omaan tarkoitukseeni soveltuvaksi.

Taulukko 3 Eri elämäalueilla sitoumuksia tuottavien sopimusten hahmottelu.

TASOT	SITOUMUKSIA TUOTTA- VAT ASIAT	SOPIMUKSET
makrotaso	<p>yhteiskunta ja kansalaisuus</p> <p>työelämä (laajemmin), työ- markkinat</p> <p>instituutiot</p> <p>kulttuuri</p> <p>sukupolvet</p>	<p>palkkatyökansalaisuus, protestanttinen etiikka, suomalainen ”hullu” työmoraali, oikeus/velvollisuus työhön</p> <p>arvot (yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys), asenteet (ikä, sukupuoli), sukupolvisopimus: työvoiman määrä vakio, ammatti-identiteetin katoaminen?</p> <p>eläke, eläkejärjestelmä, eläkeikä, eläkeläisen rooli</p> <p>ihanteet ja normit, sosiaaliset normit (ikä, sukupuoli, vanhemmuus)</p> <p>suuret ikäluokat, ”nivelsukupolvi”, työelämän sukupolvi</p>
työ	<p>työsopimus</p> <p>työntekijän ja työnantajan välinen luottamussuhde</p> <p>jatkuvat, kiihtyvät muutokset</p> <p>”oma” työ</p> <p>toimeentulon jatkuvuus</p> <p>johtaminen</p> <p>arvostus</p> <p>työntekijyyden muuttuneet vaatimukset</p>	<p>työlainsäädäntö</p> <p>psykologinen sopimus: työntekijän uskomukset, odotukset ja velvoitteet</p> <p>organisaatiot, työtehtävät, työn tekemisen tavat ja paikat, työaika</p> <p>työn omistaminen, ainutlaatuisuus työntekijänä</p> <p>turvallisuus, ennustettavuus, elämänhallinta</p> <p>alaistaidot ja esimiestyö: vastuullisuus, lojaalisuus</p> <p>osaamisen ja kokemuksen kunnioittaminen, iän huomioiminen</p> <p>erilaiset koulutustarpeet, tunnollisuus ja loppuun tekemisen tavoite</p>
koti, lähipiiri	<p>perhetilanne</p> <p>perhesukupolvi: uudet ruuhkavuodet, sandwich- sukupolvi</p> <p>huoli läheisistä</p>	<p>puoliso (työssä/työtön, sairas, eläkkeellä), yhteinen vanhuus, leskeys</p> <p>sukupolvisopimus, sukupolvivastuu: vanhemmuus (lasten taloudellinen tukeminen, työttömyys), isovanhemmuus (lastenhoito), vanhemman sukupolven auttaminen (omaishoitajuus, ”asianajaja”)</p> <p>auttaminen velvoittavaa, pyyteetöntä ja uhrautuvaa, vain osittain vastavuoroista</p>

minä	persoona ja luonteenpiirteet (minäarvio, minäkuva, identiteetti)	tunnollisuus, työteliäisyys, nöyryys, kiltteys, pelokkuus, rohkeus, kasvatus
	itsetunto	itsearvo, itsehyväksyntä, itsekunnioitus
	voimavarat ja resurssit	terveys, osaaminen, taloudelliset mahdollisuudet
	pärjäämisen pakko / halu	pärjäämisstrategiat: varautuminen, sopeutuminen, sietäminen, vastustaminen
	työkyky ja jaksaminen	vastuun ottaminen
	osaamistarpeet	kehittymishalu ja -kyky
	"oma" sukupolvi	samaistuminen "suuriin ikäluokkiin" ja edelliseen "rakentajasukupolveen", kunniallisuus ja vastuullisuus
	kokemuksellinen ikä	ikä oikeuttaa ja rajoittaa, "oikean-/vääräikäinen"
	ymmärrys subjektiivisesta minästä	elämäntulkun ja ikään liittyvät roolit

Taulukko 3 kuvaa, kuinka ikääntyneiden työntekijöiden kerronnasta on löydettyä-vissä huomattava määrä erilaisia sitoumuksia ja sopimuksia, jotka ovat paikannet-tavissa eri elämänalueille. Taulukossa olen nimennyt nämä eri tasoiksi. Olen eri-tellyt jokaiselle tasolle erilaisia odotuksia ja velvoitteita tuottavat asiat, sekä myös nimennyt ne mahdollisimman kuvaavasti. Esimerkiksi makrotasolla sitoumuksia tuottavina asioina ovat yhteiskunta ja kansalaisuus, työelämä ja työmarkkinat, ins-tituutiot, kulttuuri ja sukupolvet. Sopimuksina nämä voidaan havainnollistaa palk-katyökansalaisuutena, protestanttisena etiikkana, suomalaisena "hulluna" työmo-raalina ja oikeutena/velvollisuutena työhön. Lisäksi makrotasolle paikantuvina so-pimuksina näen erilaiset arvokysymykset (esim. yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys) ja asenteet (koskien ikää ja sukupuolta) sekä työelämän kontekstissa työvoimaa kos-kevat tulkinnat, ammatti-identiteetin ja eläkejärjestelmän (myös eläke ja eläkeikä). Makrotasolle paikantamiani sopimuksia ovat niin ikään kulttuurissa valintoja ja elämäntulkua ohjaavat ihanteet ja normit (koskien ikää, sukupuolta ja vanhem-muutta) sekä sukupolvi samaistumisen tai eronteon kohteena. Vaikka olen yrittä-nyt koota taulukkoon mahdollisimman kattavasti aineistosta löytämäni erilaiset si-toumista tuottavat asiat ja niiden takaa löytyvät sopimukset, taulukko on tuskin täysin kattava edes suhteessa kaikkiin aineistostani löydettävissä oleviin vihjeisiin.

Epätäydellisyydestään huolimatta taulukko innoitti minut luomaan mallin-nuksen niin sanotusta sopimuksellisuuden kehästä, jonka esittelin luvussa 4.2.4 (ks. sivu 80). Luotuani mallinnuksen koettelin sen yleistettävyyttä sopimusteoreet-tisen käsitteistön – luottamus, oikeudenmukaisuus, epäoikeudenmukaisuus ja vastavuoroisuus – avulla. Tarkasteluni osoitti sen, että sopimuksien eri ulottuvuu-det kykenivät avaamaan monia ikääntyneiden työntekijöiden elämässään kokemia tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden tunteita sekä niiden syy-yhteyksiä työssä jat-kamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyen. Tätä tarkastelua avaan tulosluvuissa 6–9.

5.4 TUTKIMUSPROSESSIN ARVIOINTIA

Tutkimusprosessin etenemistä voisi verrata junan kulkuun. Tätä kenties kulunut-takin vertauskuvaa käyttäkseni voin omasta tutkimusmatkastani sanoa, että tutkimus ei aina edennyt ”kuin juna”. Joskus taisi virta olla vähissä, toisinaan eksyttiin sivuraiteille, ja muutaman kerran junan kulku tuntui karkaavan käsistä. Junan vauhtiin vaikuttivat myös tutkimusedellytykset. Tasainen ”puksutus” on tämän tutkimusmatkan aikana ollut mahdollista vain silloin, kun olen voinut keskittyä tutkimuksen tekemiseen kokopäiväisenä tutkijana. Epätasaisesta kulusta huolimatta tutkimusprosessi on kuitenkin edennyt, ja tässä luvussa tarkoitukseni on vielä arvioida sen kulkua. Koska olen selostanut tutkimusprosessin etenemistä osittain jo aineiston keruun, analyysin ja viitekehyksen täydentämisen yhteydessä, toistoa välttääkseni keskityn seuraavassa arviointiin ja suhteutan tutkimusprosessin vaiheita toisiinsa. Nostan samalla esiin myös tutkimuseettisiä periaatteita ja valintojani, joita olen tehnyt varmistaakseni hyvän tutkimuseettisen käytännön toteutumisen (The European Code...2017; Hyvä tieteellinen käytäntö...2012, 6–7).

Aineiston keruu, joka tapahtui kaksivaiheisesti, muodosti tutkimusprosessin ehkä mieleenpainuvimmat hetket. Kirjoitusaineiston karttuminen tasaisena virtana tuntui tutkimuksen alkumetreillä huojentavalta ja palkitsevalta, samoin kuin haastatteluihin suostuminen ja niiden toteuttaminen. Hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti aineiston käyttäminen tutkimustarkoitukseen on annettu tiedoksi informanteille jo tutkimuksen alkuvaiheessa (The European Code...2017, 6). Ensi kerran toin sen esiin kirjoituspyynnössä ja toistamiseen haastattelujen yhteydessä.

Luottamuksellista puhetta sisältävässä aineistossa tärkeää on häivyttää informanttien henkilöllisyys ja tunnistettavuus aineistosta (esim. The European Code...2017, 6). Tämä tapahtui ensimmäisen kerran jo tutkimusaineiston tallentamisen yhteydessä, kun nimesin kirjoitukset systemaattisesti ”koodinimillä” saapumisjärjestyksen ja -ajan sekä kirjoittajan sukupuolen mukaan (ks. luku 5.2, sivu 93). Vaikka tämän lisäksi kirjasin informanteista myös tarkempia tietoja excel-taulukkoon, eivät nekaan tiedot sellaisenaan päätyneet tutkimusraporttiin. Tutkimusraporttia kirjoittaessa olen tehnyt informanttien henkilöllisyyttä suojatakseni myös muita valintoja. Käyttäessäni kirjoittajien tai haastateltavien suoria lainauksia, olen koodinimien sijaan yksilöinyt informantit iän, sukupuolen, ammatin ja työmarkkina-aseman mukaisesti (esim. *52-vuotias nainen, hoitoapulainen, työssä*). Koska haastateltavani ikä on luonnollisesti poikennut heidän kirjoitushetkensä iästä, olen ollut uskollinen sille iälle, jona kerronta on tuotettu. Siten samalla informantilla voi olla kaksi eri ikää, riippuen siitä lainaanko hänen kirjoitustaan vai haastattelupuhettaan. Jos informantin tunnistetietona ilmoittama ammattinimike on ollut harvinainen, olen käyttänyt tunnistettavuuden vähentämiseksi yleisempää koko ammattialaa kuvaavaa nimikettä. Kuvitteellisena esimerkkinä tästä voisi olla ’valtiosihteerä’, jonka olisin nimittänyt ’korkeaksi valtion virkamieheksi’.

Joistakin kirjoittajista ja haastateltavista käytän myös pseudonimiä. Olen menetellyt näin silloin, kun esittelen ja tulkiten heidän ajatuksiaan ja kokemuksiaan

laajasti tai toistuvasti. Näistä pääinformanteistakaan en käytä pseudonimeä heidän kokemuskerronnastaan irrallisia havaintoja esitellessäni. Pääosa siteeraamistani informanteista jää ilman pseudonimeä. Kenestäkään en myöskään käytä heidän ehdottamiaan nimimerkkejä. Olen käsitellyt tutkimusprosessin alusta alkaen kirjoitus- ja haastatteluaineistoja samanarvoisina suhteessa toisiinsa, mikä näkyy myös tutkimusraportin kirjoittamisessa. Olen valikoinut tekstiotteita molemmista, vain kerronnan teema on ollut ratkaiseva. Sitaattien alkuperän voi tunnistaa informantin käyttämästä puhe- tai kirjakielestä, mutta myös tunnistetietojen perään lisäämästäni K- tai H-kirjaimesta.

Olen muokannut sitaatteja luettavampaan muotoon eli varovaisesti ”peukaloilu” aineistoa (ks. Karisto 2008, 70–71). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että olen poistanut lainauksista sanoja ja lauseita silloin, kun kyse on ollut puhtaasta toistosta tai täytesanoista (esim. niinku) ja korjannut joitakin kirjoitusvirheitä. Lainauksen yhteydessä olevat pisteet (...) tarkoittavat toistoa ilmaisevien tai asiayhteydestä irrallisten sanojen poistoa sitaatin keskeltä (esim. Julkunen 2003, 62) ja katkoviivat (- - -) sitä, että sitaatti on katkelma informantin pidemmästä lauseesta. Muutaman kerran olen vaihtanut yksittäisestä tekstistä valitsemieni sitaattipätkien keskinäistä järjestystä saadakseni kerronnan loogisemmaksi ja luettavammaksi. Muokkaus on tapahtunut kerronnan tyyliä ja sisältöä kunnioittaen, koska olen halunnut säilyttää niissä myös kirjoittajan omaperäisyyttä. Murteeseen tai puhekielen ilmaisuihin en ole kajonnut. (Esim. Karisto 2008, 70–71.) Samaa muokkausmetodia olen käyttänyt myös tutkimukseni otsikoksi kirjoitusaineistosta otta maani lainausta lyhentäessäni. Alun perin se kuului: *Se raha ei ollut se ensisijainen asia ollenkaan, vaan että muut, ihan muut...* Sen muokkasin muotoon *Raha ei ollut se ensisijainen, vaan ihan muut...*, ja tässä yhteydessä jätin lyhentämistä ilmaisevat pisteet pois.

Tutkimusraportin kirjoittamista ohjaavat haastateltavien kunnioittamisen ja nimettömyyden suojaamisen lisäksi tutkimusideaan nojaava valikointi ja rehellisyys aineistolle (Julkunen 2003, 62). Rikkaan aineiston rajausta ja valikointi ei ole ollut helppoa. Isoin eettinen kamppailuni liittyy siihen, että olin aluksi erityisen kiinnostunut informanttieni kielteisiin kokemuksiin liittyvistä havainnoista ja niiden tulkitsemisesta. Olen pyrkinyt olemaan välittävä ja avoin informanttieni kerronnalle, mikä yhtäältä on mahdollistanut myös tarinoiden sisäisten ristiriitaisuuksien havaitsemisen. En ole pyrkinyt selittämään niitä pois, vaan pikemminkin ymmärtämään, mistä nämä ovat johtuneet. (Esim. Husso 2003, 34; Granfelt 1998, 24–25, 28–29.) Oman lukijuuteni kriittinen arviointi ja itseni etäännyttäminen aineistosta kuljettivat tutkimusprosessia eteenpäin.

Olen kuvaillut tutkimuksen viitekehyksen tarkentumista abduktiivisen tutkimusotteen löytämisen ja syvenemisen kautta. Kuitenkin myös tutkimuksen prototeorialla, joka muodostuu ikä- ja elämänkulututkimuksesta sekä työelämä tutkimuksesta tekemästäni koonnoksesta, on ollut tutkimusprosessin aikana monta roolia. Ensimmäisen paikansin sen avulla tutkimukseni laajempaan tutkimuskenttään ja muodostin sitä tarkoituksellisesti rajaamalla myös itselleni tietyn ennakkokäsityk-

sen tutkimusilmiöstä. Analyysivaiheen alussa prototeoria koetteli aineistosta tekemiäni havaintoja, ja analyysin edetessä se myös herätteli ja tarjosi vihjeitä siitä, mihin suuntaan yhteensopimattomat aineistohavainnot olivat analyysia johdattamassa (ks. myös Alasuutari 2011, 228–229). Vaikka olen korostanut aineiston analyysia kuvaillessani abduktiivisen päättelyn uusia oivalluksia tuottavaa voimaa, en halua vähätellä tutkimuksen prototeoriaa. Näen sen olennaisen merkityksen näkökulman terävöitymisessä. Se tarjosi ymmärrystä ja kontekstia siihen todellisuuteen, jossa ikääntynyt työntekijä tekee oman ratkaisunsa työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymisestä.

Tutkimuksen näkökulma täydentyi abduktiivisen tutkimusotteen myötä Layderin tutkimuskartan avulla ja, ehkä osittain sen houkuttelemana, sopimuksellisuudella. Ymmärrys ikääntyneiden elämää sitouttavien erilaisten sopimusten vaikutuksesta heidän työssä jatkamisesta ja eläkkeelle siirtymistä koskeviin ratkaisuihin oli aineiston analyysin ja tulkinnan kannalta tärkeä. Tutkimuksen näkökulman terävöityminen on jo näkynyt tutkimusraportin rakenteessa. Rakenne on poikkeuksellinen myös tuloslukujen osalta. Siellä se perustuu sopimuksellisuuden kehän eri tasoille. Päinvastoin kuin luvussa 4.3, jossa esittelin ikääntyneen työntekijän elämää vaikuttavat sopimukset aloittaen uloimmalta tasolta eli makrotasolta, tuloluissa 6–9 aloitan esitykseni sopimuksellisuuden kehän ytimestä eli minästä lähtien. Sieltä siirryn keskikehän eli puitteiden kautta kohti ulointa kehää eli makrotasoa. Situationaalinen toiminta ja aika kulkevat pääosassa tuloslukuja mukana koko ajan, enkä erittele niitä omiksi teemoikseen lukujen sisällä.

Vaikka abduktiivinen tutkimusote tarjoaa sellaisenaan vaihtoehdon kvalitatiivisessa tutkimuksessa usein tavoitellulle tiheälle selostukselle, minäkin teen tutkimustuloksien raportoinnissa vahvaa deskriptiivistä tulkintaa. Ottamatta kantaa siihen, missä määrin esitykseni täyttää tiheän kuvauksen (*thick description*: ks. Denzin 1989, 83; Ryle 1971 sit. Geertz 1973, 5–10) vaatimukset, olen pyrkinyt esittämään kuvailemani asiat ja tilanteet niin kontekstisidonnaisesti ja ymmärrettävästi kuin olen kyennyt paljastamatta kuitenkaan liikaa informanteistani. Kuvailemalla hyvinkin yksityiskohtaisesti kirjoittajien kerrontaa ja tilannetta olen pyrkinyt tunnistamaan myös joitakin tiedostamattomia, ja jopa itsestään selvinä pidettyjä toimintaa ohjaavia käsityksiä heidän toiminnastaan (esim. Denzin 1989, 83; myös Karisto 2008, 54). Näin tehdessäni koen deskriptiivisen tulkinnan ja kuvauksen tukevan kerronnallisella tasolla abduktiivisen tutkimusotteen oivaltavaa luonnetta.

6 SOPIMUKSEN REILUUS

Tässä luvussa esittelen olosuhteita, joissa ikääntynyt kokee eri elämänalueilla vaikuttavien sopimusten noudattamisen ja niiden ehdot reiluina niin oman kuin sopimuksen vastapuolenkin kannalta. Suhtautuminen sopimuksiin ja niiden synnyttämiin odotuksiin ja velvoitteisiin on ymmärtävä, jopa kunnioittava. Reiluksi koetut sopimukset hyväksytään sellaisenaan, eikä niihin kiinnitetä välttämättä sen suurempaa huomiota. Niitä ei hevin kiistetä tai kritisoida, vaikka ne olisivat ristiriitaisiakin keskenään.

6.1 MINÄ IKÄÄNTYNEENÄ ”OMAN” SUKUPOLVEN EDUSTAJANA

Ikääntyminen ja sen hallinta

Ikääntyneiden työntekijöiden odotukset ja mietteet ikääntymisestä vaihtelevat. Osa aineistoni informanteista hämmästelee sitä, että he eivät tunne itseään niin vanhoiksi kuin kalenteri-ikä osoittaa heidän olevan. Kun ikä koetaan eräänlaisena naamiona, joka kätkee sisälleen nuoremman subjektiivisen minän (esim. Featherstone & Hepworth 1989, 148), eläkeiän saavuttaminen saattaa yllättää, koska ikääntymisen tuomiin muutoksiin ei ole ehditty kiinnittää huomiota. Tai vaikka ikääntyminen ja sen tuomat muutokset kehon kuvassa ja sen kyvyissä huomattaisiin, ne koetaan luonnollisina ja väistämättöminä. Kehon hitaampi palautuminen työn rasituksista ja myös kognitiivisten kykyjen heikentyminen on odotettua, joskaan ei toivottua. Ikääntyneet kertoivat paljonkin krempoista ja kolotuksista sekä keskittymiskyvyn heikentymisestä ja esimerkiksi metelin aiheuttaman ärtyneisyyden lisääntymisestä. Ulkonäkömuutoksiin ei sen sijaan juurikaan viitattu (vrt. Julkunen 2003, 92–97).

Ruumiin muutoksille ikääntyessä ei voi mitään (Julkunen 2003, 94). Työn suorittamisen kannalta ruumiillinen ikääntyminen voi kuitenkin yllättää. Tällöin katse voidaan kääntää menneeseen, jolloin hieman lapsenomaisestikin uskottiin omien voimavarojen ehtymättömyyteen: *nuorena ja vielä keski-ikäisenäkin voi kuvitella olevansa työssä, jota jaksaa tehdä, vaikka miten vanhaksi asti. - - - Silloin ei välttämättä osaa ottaa huomioon, miten ikääntyminen muuttaa psykofyysisesti omaa persoonaa. Että tulee hitaammaksi ja muistikin heikkenee*, on jotain sellaista, johon ei voi varautua. Ikääntymisen kanssa on vain tultava toimeen. Sopimuksenkaltaisesta on kyse, koska kukin voi yrittää pehmentää ikääntymisen vaikutuksia esimerkiksi panostamalla terveellisiin elämäntapoihin ja varjelemalla jäljellä olevaa terveyttä.

Ikääntymisen merkit tunnistetaan eri tavoin. Osa suhtautuu ikääntymiseensä hyväntahtoisella lempeydellä, osa jopa huumorilla. Toiset näkevät ikääntymisen olevan yhteydessä uudenlaiseen rauhoittumiseen ja seesteisyyteen (myös Kosonen

2003). Kun vanhemmiten saa kokea löytäneensä vihdoin itsensä, on paitsi itsevarmempi ulospäin, tulee myös paremmin toimeen itsensä kanssa, kuten eräs kirjoittaja omaa ikääntymistään kuvasi. Osaa aineistoni informanteista heikentynyt suorituskky kuitenkin harmitti. Sitä kontrastoitiin niihin aikoihin, kun *työssäkin jaksoi paahtaa monessa eri vuorossa itseään säästelemättä*. Oman kehon jaksamista nuoruusiällä saatettiin näin jälkikäteen päivitellä ja jopa hieman kehaista, mikä sekin tuntui pehmentävän ikääntymisen tuottamia pettymyksen tunteita. Olihan keho kuitenkin uhrattu hyvään, työteliääseen tarkoitukseen, kuten hyvän palkkatyöläisen kuuluu tehdä.

Oman suorituskkyyn tai ruumiinkuvan heikennyksiä tasoitetaan monin tavoin. Korostetaan esimerkiksi minuuden ytimen pysymistä samana ruumiin vanheneemisesta huolimatta (Julkunen 2003, 93). Henkisen kantin kerrotaan jopa vahvistuneen (myös Marin 2001a, 239–245). Pitkä työ- ja elämäkokemus antaa varmuutta siihen, että muutoksissa pärjää, eivätkä ihan kaikki tuuletkaan enää heiluta. Hommien luistaessa lisätydytystä työstä voi saada myös huomattaessa sen, etteivät nuoret hallitse hommaa minun laillani, kuten eräs mieskirjoittaja toteaa. Kokemus ja viisaus tasoittavat fyysisiä tai nopeuteen liittyviä suorituseroja (myös Ilmarinen 2006, 141–143).

Työssä jaksaminen on aivan eri asia nuoremmilla ja vanhemmilla. Kaikilla ihmisillä on hyviä hetkiä ja huonoja hetkiä. Ikää myöten hetkistä tulee jaksoja. Varttuneimmilla on näitä hyviä jaksoja harvemmin kuin nuoremmilla, joten hyvien jaksojen käyttämiseen työelämässä toivoo selvää mahdollisuutta.

Kokemus auttaa varsin hyvin selviämään huonommistakin jaksoista. Kokemus yhdistettynä hyviin jaksoihin tuottaa päivässä enemmän kuin nuoremmat pystyvät tuottamaan kuukaudessa, jos silloinkaan. (Mies, ei ilmoita ikää tai ammattia, K)

Työssäkäynti voi olla merkityksellistä oman vanhenevan ruumiskuvan kannalta myös siten, että se on keino tuntea itsensä eloisaksi, nuorekkaaksi ja ajan tasalla olevaksi. Kasvojen tekeminen eli meikkaaminen ja laittautuminen työtä varten käy ulkonäköä painottavassa kulttuurissa jo itse työstä, kuten Julkunen (2003, 104) asiasta toteaa. Se ei liity yksinomaan ikääntymisen merkkien peittämiseen, vaan kyse voi olla kokonaisvaltaisemmasta kiinnipitämisestä – työstä, elämästä ja ei-vanhuudesta.

Työssäkäynti motivoi minua pitämään itseäni kunnossa, (ostamaan uudet vaatteet) tunnen itseäni tärkeäksi, nuoreksi ja pysyn paremmin ajan tasalla. Tykkään laittaa itseäni kuntoon aamulla ja mennä töihin. --- Jatkan niin kauan kuin terveys riittää ja kelpaan työelämässä. (67-vuotias nainen, kirjanpitäjä, työssä, K)

Kirjoittajalle työ on keino tuntea itsensä nuoreksi, mutta samalla työssä pysyminen velvoittaa myös pitämään itsestä huolta. Jotta kelpaa työelämässä, on ”ellettävä oikein” ja huolehdittava terveydestä ja toimintakyvystä. Tämä näkyi aineistossa lu-

kuisina viittauksina terveellisiin elintapoihin ja aktiivisuuteen, joiden avulla ikään-tyneet pyrkivät hallitsemaan paitsi työmarkkina-arvoaan myös omaa ikääntymis-
tään (ks. myös Hämäläinen ym. 2016, 45).

”Minun” sukupolveni

Tutkimusaineistoni informanttien ikäjakauma on lähes 30 vuotta, joten heitä ei voi niputtaa yksiselitteisesti mihinkään yksittäiseen sukupolveen. Tulosten tulkinnan kannalta en näe sitä tarkoituksenmukaisenakaan. Informantit kuitenkin tunnistavat itsessään joitakin luonteenpiirteitä, joita he liittävät mieluusti ”oman” sukupolvensa edustajiin. Tiettyyn sukupolveen samaistuminen, ”meikäisyys” (esim. Bude 1997 sit. Purhonen 2007, 69) jäsentää monen elämäkerrontaa ja näkyy aineistossa muun muassa tunteellisina viittauksina lapsuuskodin työteliääseen ilma-
piiriin ja vaatimattomiin kasvuolosuhteisiin. Informanttien esittämät näkemykset ja esimerkit tunnollisuudesta, ahkeruudesta ja sinnikkyystään osoittavat protestanttisen työetiikan iskostuneen elämänasenteeksi jo lapsuudenkodissa, *sitä oppi heti töihin kiinni* (myös Karisto 2005b, 37; Järvensivu 2010, 46–47). Miehillä lapsuuskodin työntäyteiset muistot kiteytyvät usein raskaisiin maataloustöihin, joihin osallistuminen koettiin nuorina pojankloppeina jopa kunnia-asiana. Monet naisinformantit puolestaan muistelevat lapsuuttaan ja nuoruuttaan nuorempien sisarustensa tai sukulaislastensa lapsenpiikoina ja äidin uskollisina apureina koti-askareissa. Vanhempien auttaminen kuului normaaliin sukupolvien väliseen kans-
sakäymiseen, eikä sitä millään muotoa harmitella aikuisiällä.

*Lapsuudessani maalaistaloissa lapset olivat ilman muuta työvoimaa eikä siinä ole mitään pahaa. Siinä oppi tekemään töitä ja näkemään missä työtä oli tehtäväksi. Heti, kun kykenin jotain tekemään, sain tehtäviä. Ensin tein sisätöitä, pöydän kattamista, astioiden tiskaamista ja kuivaamista, lattian lakaisemista, pölyjen pyyhkimistä. Kun voimat lisääntyivät kasvun myötä, huuttusin lattiaa, puistelin mattoja, kannoin polttopuita tupaan ja saunaan, kannoin vettä sisälle ja saunaan. Tietenkin oltiin apuna leipomassa pullaa, kakkua ja karjalanpiirakoita sekä juhlapyhien leivonnaisia. Kesäisin harvennettiin ja kitkettiin lanttua isoilla pelloilla, sillä lanttua kasvatettiin lehmille talvirehuksi. Heinäpellolla olin aluksi ”tappityttö”, joka haki tappeja tarvittaessa ladon alla olevasta varas-
tosta ja laittoi tappeja seipäisiin seivästäjien avuksi. Lisäksi hain kotoa pelloille kahvikorin aamupäivä- ja iltapäiväkahville. Iän myötä siirryin ensin haravoimaan ja sitten seivästäämään heiniä. Heinää korjatessa olin joko kuorman päällä tai ladossa. Iltaisin kävin äidin ja sisarusteni kanssa mustikkametsässä poimimassa talveksi marjoja. Sadepäivinä tai viikonloppuisin muutimme lehmien sähköpaimenaitaa pelloilta toiselle. (60-vuo-
tias nainen, opettaja, osa-aikaeläkkeelle ja työssä, K)*

Samaistuminen edeltävän sukupolven kokemuksiin on tavallista vanhemmalla iällä, ei niinkään nuoruudessa (Spännäri 2008). Edeltävän sukupolven ”kurjuu-
den” kokemuksiin samaistuminen on nähtävissä omassa aineistossani sukupolvi-

tietoisuuden kiinnittymisessä sodanjälkeisen sukupolven niukkuuden ja sinnikkyiden kokemuksiin, mutta myös hyvinvointivaltion rakentamiseen (ks. Roos 1988, 60–64). Tämä näkyy erityisesti informanttien tavoissa tehdä eroa nuorempaan sukupolveen, mutta myös eläkkeen oikeutusta koskeissa mietteissä. Molemmissa on ikääntyneiden näkökulmasta kyse sukupolvisopimuksen kokemisesta reiluksi ja uskomuksesta sen hyväntahtoiseen kunnioittamiseen.

Sukupolvitietoisuus auttaa myös tunnistamaan ja hyväksymään tiettyjä piirteitä ja asenteita itsessä. Työteliäisyyden lisäksi aineistoni ikääntyneet pitävät ”omalle” sukupolvelleen tyypillisinä ominaisuuksina vastuuntuntoisuutta, sitoutuneisuutta, uhrautuvaisuutta ja säästäväisyyttä. Koska he tulkitsevat ne kauttaaltaan hyviksi piirteiksi, niiden odotetaan herättävän arvostusta myös nuorten ja työnantajien keskuudessa. Moni ikääntynyt kokeekin pitkän elämäkokemuksen kartuttaneen heille sellaisia tietoja ja taitoja, joita nuoremmalla sukupolvella ei uskota nuoren ikänsä ja vaatimattoman työkokemuksensa vuoksi vielä olevan hallussa. Vanhemman ikäpolven vahvuuksiksi nimetään muun muassa vankka asiantuntemus ja työnantajauskollisuus, kun taas nuoremmalla sukupolvella vahvuuksiksi tunnustetaan erityisesti tietotekninen osaaminen ja näppäryys. Myös nuorten terve itsekkyytyy työelämässä koetaan jollain tavalla ihailtavana, vaikka piirteenä se on ristiriidassa monien informanttien sitoutuneisuutta ja uhrautuvaisuutta korostaville mietteille.

Terveen itsekkyyden arvostaminen tulee esiin myös armollisesta ja positiivisesta elämänasenteesta puhuessa. Elämä on opettanut, että avoin ja positiivinen mieli edesauttaa erilaisten muutosten, myös vastoinikäymisten kohtaamisessa. Asioiden liika miettiminen ei ole hyväksi. Näkökulman vaihtaminen voi joskus olla tarpeen, jotta voi ymmärtää asioiden syy-yhteyksiä paremmin ja tulla myös itse tyytyväisemmäksi. Omien tavoitteiden ja odotusten eteenpäin puskeminen ei ole yhteisen hyvän saavuttamisen kannalta kuitenkaan tarkoituksenmukaista eikä reilua. Jotta kaikkien olisi hyvä olla, se vaatii kaikilta osapuolilta sovittelua ja omista eduista tinkimistä.

Monet totuudet muuttuvat, kun vaihtaa katsantokannassaan suuntaa ja ajattelee toisen osapuolen kannalta asiaa. Elämä on siis kompromisseja pullollaan ja tasapainoilua keskitiellä, jossa kaikilla olisi mahdollisimman hyvä olla. (66-vuotias nainen, ympäristöalan työntekijä, työssä, K)

”Oikein” elämiseen liittyy ikääntyneiden mielestä myös vastuu itsestä ja omasta jaksamisesta huolehtimisesta. Omien voimavarojen ja niiden rajallisuuden ymmärtäminen edellyttää hyvää itsetuntemusta. Monesti voimavarojen rajallisuus tiedostetaan tosin vasta jälkikäteen omien tai läheisten uupumiskokemusten myötä. Erityisesti rajan vetäminen työ- ja vapaa-ajan välille koetaan tärkeänä oman jaksamisen kannalta. Työn kontekstissa tehtävät ja roolit voivat olla korvattavissa, lähipiirin puitteissa – puolisona, vanhempana, isovanhempana ja omaishoitajana – oma panos koetaan sen sijaan ainutlaatuisena ja korvaamattomana. Omien voimavarojen rajallisuuden oivaltaminen onkin ollut monelle aineistoni

ikääntyneelle tärkeä työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevaan ratkaisuun vaikuttanut tekijä. Odotukset muita kohtaan niin työssä kuin lähipiirissä ovat usein kohtuullisempia kuin odotukset itseä kohtaan, joten armollisuutta itseä kohtaan on joskus jopa opeteltava. Kunhan yrittää parhaansa, se riittää. Enempää ei voi vaatia – edes itseltään.

6.2 LÄHIPIIRIN SITOUMUKSET ARJEN SUOLANA

Pitkät parisuhteet ja perheen arki

Lähipiirin kontekstissa sopimusten kunnioittaminen ilmenee muun muassa pitkinä, jopa vuosikymmeniä kestäneinä parisuhteina. Puolison tarkempaan kuvailuun ei juurikaan käytetä adjektiiveja, pikemminkin kerronnasta paistavat läpi puolison ”hiljainen” läsnäolo ja tuki. Tulkitsen pitkässä avioliitossa olleista kirjoittajista valtaosan olevan avioliittoonsa varsin tyytyväinen, joten seuraavan kaltainen sitaatti olisi voinut löytyä monesta muustakin kirjoituksesta *hyvien perhe- ja kotiolojen* kuvauksena.

Mieheni kanssa olen ollut 30 v aviossa ja sanomattakin selvää, meillä menee hyvin ja häneltä saan arkeen voimaa.” (54-vuotias nainen, lastenhoitaja, työssä, K)

Pitkän avioliiton reseptiä ei kuulutella. Keskinäinen kunnioitus ja toisen huomioiminen näkyvät aineistossani yhteisten harrastusten, kuten mökkeilyn ja matkustelun muodossa. Yhteisiä tulevaisuuden suunnitelmia työstetään toki myös innokkaasti, ja etenkin eläkeaikaan kohdistuu paljon yhteisiä odotuksia. Yhteiselön jatkuvuuteen ja yhdessä vanhenemiseen uskotaan lujasti. Vain vakava sairastuminen, oman tai puolison, nähdään sen konkreettisena uhkana. Monen informantin kohdalla vuosikymmeniä kestänyt taivallus nuoruudenrakastetun kanssa vaikuttaa hitsanneen pariskunnat yhteen niin tiukasti, että yhdessä vanheneminen toisiaan tukien tuntuisi vähintäänkin reilulta (ks. myös Julkunen 2003, 113–114).

Perheen perustamisesta kertomisen tapa vaihtelee aineistossani miesten ja naisten välillä. Miehet mainitsevat siitä yhtenä työelämätarinan juonteena yleisemmällä tasolla, mutta naisten tarinoihin perheen perustaminen tuo enemmän vaihtelevuutta. Useimmiten lasten ollessa pieniä nuoren perheen elon kerrotaan vaatineen enemmän uhrauksia juuri perheen äidiltä. Kahden työssäkäyvän vanhemman perheessä arkea pyöritettiin niillä keinoilla, joita käytettävissä kulloinkin oli.

Mieheni teki epäsäännöllistä kolmivuorotyötä rautateillä, ja lasten ollessa pieniä minulla oli hyvin suurelta osin vastuu sekä heidän hoitamisestaan, että koko perheen arjen (ja pyhienkin) pyörittämisestä. Siirryttyäni hoitajaksi asuntolaan, teimme molemmat epäsäännöllistä kolmivuorotyötä ja tarralaput jääkaapin ovelta osoittautuivat yhdeksi tärkeäksi perheen yhteydenpitomuodoksi! Kaipasi siihen joskus paussia! (64-vuotias nainen, hoitaja, eläkkeellä, K)

Kotiäitinä vietetty aika vaihteli aineistossa melkoisesti. Moni naisinformantti painotti, että työuran ainoat katkokset olivat olleet ajat lasten syntymien jälkeen ja että ne olivat jääneet tavallisimmin vain muutamaan kuukauteen. Selkeästi vähäisempi vastaajajoukko sen sijaan kertoi lämmöllä siitä, miten *elämän parhaat vuodet* kuluivat kotona lasten kanssa heidän ollessaan pieniä. Myös perheen muuttaminen miehen työn perässä oli edellyttänyt monelta naisinformanttilta valmiutta luopua omasta työstä ja heittäytymistä tyhjän päälle. Silloisessa tilanteessa sitä ei koettu erityisenä uhrauksena, vaan pikemminkin se nähtiin perheyksyden vaatimana velvoitteena. Miesten vastuu painottui tässä vaiheessa perheen toimeentulosta huolehtimiseen, usein *itseään säästelemättä*.

Kahden varttuneen aikuisen avioliitto kuvautuu tavallisimmin aineistossa luontevasti toimivana yhteistyö- ja avunantosopimuksena. Kun aiempaa leppoisammaksi kuvailtu arki kahden hengen taloudessa on koittanut lasten kotoa lähdön jälkeen, kotitöiden kuormituksesta, saati niiden epätasaisesta jakautumisesta, ei ollut aineistossani tietoaakaan. Tässä vaiheessa puolison, yleensä miehen, ”ennennäkemätöntä” panosta kotitöiden tekemisessä suorastaan kiiteltiin. Jos vaimo jatkoi työelämässä vielä täysillä, miehen *pyykkääminen ja siivoaminen ihan vapaaehtoisesti* koetaan vähintäänkin reiluna. Vaikka arjen poljento kotona tavallisimmin rauhoittuu lasten kotoa lähdön jälkeen, lasten kotoa muuttaminen kuvataan luontevana elämänkulun tapahtumana (esim. Halen 2010, 189). Pesän tyhjeneminen ei herättänyt informanteissa suuria tai mullistavia tunteita, saati kriisin kokemuksia (vrt. Levinson ym. 1978, 19). Siirtymävaihetta lapsiperheen arjesta yhden tai kahden aikuisen arkeen ei myöskään korostettu tarpeettomuuden, ikävän tai yksinäisyyden tunteilla (vrt. tyhjä pesä), mikä oli sen sijaan normaali tapa ilmaista esimerkiksi puolison äkillistä menehtymistä (ks. luku 8.2).

Muutokset työrintamalla on helpompi kohdata, kun rinnalla kulkee puoliso, joka ottaa *vakavasti myötä- ja vastoinkäymisissä -lupauksen ja tietyssä määrin myös elatusvastuun*. Opiskelemaan lähteminen ja työllistymishankaluudet kuvautuvat aineistossa tilanteina, joissa parisuhteessa elävät ovat usein yksinasuvia tai yksinhuoltajia paremmassa asemassa. Sama näkyy myös työn kevennysvaihtoehtojen hyödyntämisessä. Kun rinnalla elää vakaata toimeentuloa saava puoliso, ratkaisu vuorotteluvapaan tai osa-aikaeläkkeen käyttämisestä ei välttämättä mullista perheen taloutta. Puolison rohkaisu esimerkiksi osa-aikaeläkkeen käyttämiseen tai puolison antama esimerkki voi pikemminkin toimia lopullisena silauksena ratkaisun tekemiselle. Vaikka yhteinen aika puolison kanssa houkuttelisikin, joillekin ihanteellisin ratkaisu löytyy kombinaatiosta, joka takaa molemmille puolisoille työn keventymisen ohessa sopivasti myös omaa aikaa. Osa-aikaeläkkeellä oleva osastonsihteerä, jonka oma työ rytmittyy tiistaista torstaihin, innosti esimerkkillään myös oman puolisonsa keventämään viimeisiä työvuosiaan.

Vuoden harkittuaan mieheni hakeutui viime keväänä myös osa-aikaeläkkeelle. Hän tekee teollisuudessa kaksi viikkoa töitä ja viikko vapaata. Kummallekin jää näin omiakin vapaapäiviä eikä olla kaikki vapaapäivät nokatusten. (59-vuotias nainen, osastonsihteerä, osa-aikaeläkkeellä, K)

Puolison eläkkeellä oleminen toimii usein kimmokkeena omalle työelämästä pois jäämiselle, ja usein se mainitaan yhtenä merkittävänä vetotekijänä eläkkeelle (esim. Julkunen 2003, 233–234). Vaikka samanlainen elämänvaihe voidaan kokea yhdistävänä ja tasavertaisena, eläkkeellä oleva puoliso ei kuitenkaan aina yksisuuntaisesti lisää eläkehalukkuutta. Jos varhainen eläkkeelle siirtyminen rankaisisi eläkkeen määrässä, taloudellinen riippuvaisuus puolisosta ei välttämättä houkuttele jäämään pois työelämästä ”ennenaikaisesti” (ks. Arber & Ginn 1995b, 70–71, 84–85). Sama koskee tilannetta, jossa eläkkeelle ensin jäänyt puoliso on ennätännyt luoda arjestaan vain omia intressejään huomioivan kokonaisuuden. Tällöin toinen puoliso voi kokea helpompana jatkaa työelämässä sen sijaan, että horjuttaisi eläkkeelle siirtymisellään kodin nykyisiä, vakiintuneita olosuhteita. Yhteiselön sujumisesta ja keskinäisestä lojaaliudesta huolimatta ajatus puolison kokopäiväiseksi palvelijaksi ajautumisesta ei ole kovin houkutteleva, mitä muutama naisinformantti perusteluissaan korosti.

Perhesukupolvet

Ymmärrys itsestä sukupolvien ketjussa korostuu vanhetessa (esim. Karisto 2016), ja se on myös merkityksellistä omalle minäkuvalle. Monella aineistoni ikääntyneellä on kiinteät ja lämpimät välit omillaan asuviin aikuisiin lapsiin ja heidän perheisiinsä. Aikuisten lasten opiskelua halutaan tukea taloudellisesti ja lastenlasten hoitamisessa halutaan olla apuna niin paljon kuin lapset kehtaavat sitä omilta vanhemmiltaan pyytää. Avun antamisen suunta vanhemmalta lapselle koetaan luonnollisena, eikä sitä kyseenalaisteta tai harmitella millään tavoin (esim. Danielsbacka ym. 2012, 15; Karisto 2016, 36.) Toisaalta lasten auttamista ei myöskään erityisemmin korosteta, vaan pikemminkin se näyttäytyy aineistossa hyvän tahtoisuutena ja ymmärryksenä oman taloudellisen tilanteen vahvuudesta ja vakaudesta.

Lapsen ja lapsenlapsen hyvinvoinnista huolehtiminen voi olla hyvin sitovaa ja moniulotteista. Vaikka eläkkeelle jääminen yhtäältä houkuttelee, työssä jatkamisen tärkeimmäksi motiiviksi voi joskus muodostua kokonaisvaltainen huolenkanto lapsista ja/tai heidän perheistään. Moni ikääntyneistä ymmärsi, että lasten opiskeluaikojen pidentyminen, työttömyys tai avioero voivat olla kohtaloita, joissa aikuis-tunutkin lapsi voi yhtäkkiä olla vanhempiensa avun tarpeessa (myös Finch 1989, 38; Unikkolinna 2008, 23). Elämänkulkujen linkittyneisyyttä sukupolvien välillä (ks. Elder & Giele 2009a) ilmentää hyvin se, miten eräs haastateltava korosti valvo-neensa yksinomaan läheisten elämää kohdanneiden murheiden vuoksi, työasiat eivät olleet häntä koskaan valvottaneet. Seuraava sitaatti osoittaa, miten isoäidin vuosia jatkunut huoli lapsenlapsensa hyvinvoinnista on luonut tiiviin siteen osa-puolten välille.

Kyllä se on, se oli sillon ku se äiti kuoli, siinä onnettomuuessa ni lapsenlapsi sano seuraavan kerran ku tuli yökyllään että ’mummo, ootko sie miun äiti siihen asti ku isi löytää uuden äitin?’... (64-vuotias nainen, terveydenhoito-ala, eläkkeellä ja työssä, H)

Lastenlapset ovat tärkeitä isovanhemmille ja suvun jatkuvuuden turvaaminen koetaan tärkeänä. Lastenlasten elämään osallistuminen, tai heidän elämänsä osallistaminen osaksi omaa elämää, on eläkkeelle jäädessä usein suunniteltua. Moni tosin korostaa, ettei eläminen lastenlasten kautta ole järkevää, vaan apua tarjotaan vain sitä pyydettyessä. Koska vuorovaikutuksen mahdollisuudet kasvavat sukupolvien asuessa lähekkäin, muutama informantti suunnitteli eläkkeelle siirtyessään jopa muuttoa lähemmäksi lapsiaan ja heidän perheitään (myös Danielsbacka ym. 2013, 14). Harmillisen pitkät etäisyydet lasten perheisiin selittyivät usein sillä, että lapset olivat muuttaneet etäälle opiskelun tai työpaikan perässä. Tämä ymmärrettiin olosuhteiden sanelemana pakkona.

Osa aineistoni vanhemmista on tietoisesti päättänyt, että he eivät halua kuormittaa aikuisia lapsiaan omilla huolillaan tai avuntarpeillaan. Ajatus siitä, että lapsi vuorostaan auttaisi heitä, tuntuu heistä vieraalta. Vaikka eläkkeelle jääneen 66-vuotiaan naishoitajan puoliso kehaisi saaneensa kotoa muuttaneet pojat pudottamaan lumia vanhempiensa talon katolta, perheen äiti ei kokenut mielekkäänä avuntarvettaan ja sen mahdollista lisääntymistä tulevaisuudessa: *Tää meidän asu-mismuoto on sellanen, että me ei tästä iän kaiken selvitä ihan omin voimin, eikä me voida laskee sen varaan, että lapset tulee aina meitä auttamaan sitten kaikessa...* Puolison ajatus poikien vastavuoroisesta avusta ei ole kuitenkaan tavaton. Apusuhteiden suunnan on tutkimusten (esim. Melkas 1992, 64; myös Unikkolinna 2008, 24) mukaan arvioitu vaihtuvan myöhemmällä iällä, jolloin ihmiset alkavat odottaa apua ennemmin omilta lapsiltaan kuin vanhemmiltaan. Koska omassa tutkimusaineistossani aikuisilta lapsilta saatu apu oli kuitenkin harvinaisempaa, sen suuntaisille ajatuksille pikemminkin naureskeltiin hyväntahtoisesti. Osittain tämä voi johtua siitä, että omaa vanhemmuutta halutaan kertoa samaan tapaan merkityksellisenä ja tarpeellisenä kuin omaa työntekijyyttäkin. Sitoumuksellisuutta molemmissa rooleissa – vanhempana ja työntekijänä – korostetaan kenties mieluummin vastuun ja velvoitteiden kautta, ei niinkään odottavan tai autettavan osapuolen näkökulmasta.

Suhteita omiin vanhempiin ja sisaruksiin kuvataan aineistossa pääsääntöisesti lämpimiksi ja kiinteiksi. Aineistosta on hankala päätellä varmuudella sitä, miten monen vastaajan omat vanhemmat tai sisarukset ovat vielä elossa, tai miten moni vastaajista osallistuu edelleen omien vanhempiensa elämään esimerkiksi avun antamisen eri muodoissa. Tulkintani vanhemman sukupolven läsnäolosta ikääntyneiden elämässä sekä omille vanhemmille annetun avun tavoista ja kuormittavuudesta perustuu siten vain niihin kirjoituksiin ja haastatteluihin, joissa siitä puhutaan. Haastattelun yhteydessä otin edeltävän sukupolven puheeksi, jos haastateltu ei siitä itse ollut maininnut. Johtopäätöksiä auttamisen yleisyydestä koko vastaajajoukossa en voi tehdä.

Maininnat omista vanhemmista painottuvat aineistossa kerrontaan omasta lapsuudesta ja kotoa saadusta kasvatuksesta. Pääsääntöisesti oma lapsuus kuvautuu aineistossa onnellisena. Parissa kirjoituksessa onnellisen lapsuusajan muistelemista tosin varjostaa lapsuuskodin varsin ankara kasvatuskulttuuri, mihin ei näin jälkikäteenkään suhtauduttu suopeasti. Lapsuusperheen vähävaraisuutta sen

sijaan ymmärrettiin, kuuluivathan niukkuus ja säästeliäisyys sodanjälkeiseen aikaan (esim. Roos 1988, 61–64). Osa oli joutunut tinkimään opiskeluhaluistaan, koska vanhemmilla ei ollut mahdollisuuksia tai varaa tukea heidän jatko-opintojaan. Tämä oli kuulunut ajan henkeen, eikä se ollut vahingoittanut perhesuhteita. Luku- ja opiskeluintoisimmat jatkoivat opintojaan lapsuuskodista pois muutettuun.

Maininnat omista vanhemmista vähenevät kerronnan siinä vaiheessa, kun kirjoittajat käsittelevät työelämän aloittamista tai oman perheen perustamista. Omilta vanhemmilta saatua lastenhoitoapua ei juurikaan mainita, mikä selittyy osin luontevasti sillä, että moni kirjoittajista muutti maaseudulta kaupunkeihin jatko-opintojen tai töiden perässä. Vanhemmat mainitaan oman elämänkulun tai työhistorian kerronnassa lapsuuden jälkeen tai ensimmäistä kertaa yleensä siinä vaiheessa, kun he esiintyvät apua tarvitsevassa roolissa. Toisaalta myös oma vanheneminen ja isovanhemmaksi tuleminen vaikuttavat molemmat siihen, että sukupolvien välisen vastavuoroisuuden merkitys korostuu aiempaa enemmän (myös Karisto 2016, 36).

Omien ikääntyneiden vanhempien tai puolison vanhempien auttamiseen suhtaudutaan aineistossa luonnollisena ja velvoittavana, samaan tapaan kuin omien lasten auttamiseenkin. Edeltävän sukupolven auttamisen muodot ja sitovuudet kuitenkin vaihtelevat. Tutkimusten (esim. Danielsbacka ym. 2013, 41) mukaan ikääntyneiden vanhempien auttaminen on suurissa ikäluokissa yleistä, ja yleisin auttamisen muoto tarkoittaa tässä yhteydessä käytännön apua. Tämä näkyi aineistossani siten, että *vanhuksia* käytettiin tarvittaessa kaupoilla ja lääkärissä, ja heidän oikeuksiaan ajettiin *asianajajan tavoin*. Lisäksi erityisesti moni naisvastaaja kertoi ottaneensa pääasiallisen vastuun ikääntyneiden omaistensa kotien siivouksesta ja ruuanlaitosta. Muutama heistä oli toiminut tai toimi parhaillaan vanhemmilleen virallisena omaishoitajanakin. Vanhempien auttaminen nähtiin normina, jota kuului noudattaa. Toistuvana, omaan arkeen solahtavana rutiinina sen ei koettu kuluttavan voimavaroja, vaan pikemminkin se tuotti iloa ja antoi mahdollisuuden vastavuoroisuuteen, takaisinmaksuna vanhempien tekemille uhrauksille (myös Karisto 2016, 36). Vuorovaikutus edeltävän sukupolven kanssa lujitti usein myös ymmärrystä itsestä sukupolvien ketjussa ja tärkeää roolia perinteiden ja arvojen eteenpäin viejänä.

6.3 TYÖ ELÄMÄN SISÄLTÖNÄ

Työn merkitys

Työ on elämän ravinto ja lääke, toteaa eräs eläkkeellä yrittäjänä työelämässä jatkanut mieskirjoittaja kuvatessaan työn elämälleen antamaa sisältöä. Työ antaa toimeentulon ja tarjoaa väylän osallistua ja sitoutua laajemmin koko yhteiskuntaan. Lisäksi se vahvistaa tunnetta siitä, että on tarpeellinen. Moni aineistoni kirjoittajista korostaa osallisuutta ja kelpaamista työelämään mahdollisuutena *tuntea kuuluvansa johonkin*. Koska työ pitää kiinni yhteiskunnallisissa ja sosiaalisissa suh-

teissa (Julkunen 2003, 203), työelämässä mukana oleva ei koe olevansa *ulkopuolinen*, vaan aktiivinen (vrt. irtaantuminen työstä, esim. Cumming & Henry 1961; Atchley 1976).

Koen olevani mukana "elämän sykkeessä" kun olen töissä, koen olevani vaikuttamassa ja jotenkin enemmän osa yhteiskuntaa. Eläkkeelle jäänti kuulostaa minun ajatusmaailmassani jotenkin "sivuun" jäämiseltä. Tällä hetkellä ajattelen, että jatkan töissä, mikäli kaikinpuolinen terveys säilyy 65v asti, ja työnantaja katsoo "mummun" vielä olevan kyllin "skarppi". (59-vuotias nainen, lastentarhanopettaja, työssä, K)

Työn merkityksellisyyteen suhtaudutaan toisaalta myös viileän taloudellisesti, ja silloin painoarvo on psykologisen sopimuksen transaktionaalisessa puolessa (ks. lisää Rousseau 1995, 91–92). Kun työ turvaa toimeentulon, sitä ei tarvitse erikseen anella. Kyse on puhtaasti oman työvoimansa myymisestä. Kun on taloudellisesti varaa tehdä omia päätöksiä, kyse on pitkälti myös omasta päättävällä, elämänhallinnasta (myös Hakanen 2011, 26). Sopimus koetaan reiluna molempia osapuolia, niin työntekijää kuin työnantajaa, kohtaan.

Työ antaa monelle rytmin arkipäivään ja pitää sopivan aktiivisena, *henkisesti hereillä*, kuten eräs kirjoittaja kuvaili. Moni kokee saavansa työstä arvostusta, mutta myös kaipaamaansa vastavuoroisuutta muiden ihmisten kanssa (myös Hakanen 2011, 31). Työyhteisö täyttää erilaisia sosiaalisia tarpeita, ja sen merkitys painottuu eri elämän tilanteissa eri tavoin (myös Perkiö-Mäkelä ym. 2012). Perheelliselle työyhteisöltä saatu tuki ja ymmärrys voivat toimia esimerkiksi venttiilinä purkaa kotiasioita. Perheettömälle työpaikan ihmissuhteet voivat olla harvoja, ellei ainoita merkityksellisiä vuorovaikutuksen väyliä arjessa. Vaikka työ kuormittaa, se ei haittaa, kun työnsä kokee mielekkäänä ja kokee hallitsevansa sen. Työn *niskan päällä oleminen* tyydyttää ja voimaannuttaa. Monista työtä ylistävistä mietteistä huolimatta vain ani harva ikääntynyt ilmaisi kirjoitus- tai haastatteluhetkellä suoranaisesti "rakastavansa" työtään, myös kutsumusammattiksi nimeämisen kanssa oltiin varovaisia.

Olen perheetön ja työ on tärkeää tietenkin taloudellisesti, mutta yhtä paljon sosiaalisten suhteiden takia. Työ ei ole minulle kutsumus, mutta viihdyn edelleen hyvin, enkä ole leipääntynyt tai kynnistynyt. Työ antaa tyydytystä ja kokee itsensä tarpeelliseksi. ... Työ myös rytmittää elämää. (55-vuotias nainen, lähihoitaja, työssä, K)

Tunne siitä, että tekee jotain merkityksellistä, motivoi jatkamaan työssä. Työssä jatkajat korostivatkin aineistossani yleisesti työntöön mielekkyyttä, mutta heistäkin vain harva intoutui kuvailemaan työntekoa yksinomaan "kivana". Työn imusta (*work engagement*: esim. Schaufeli ym. 2002; myös Hakanen 2011, 38–39) oli merkkejä silloin, kun työntekijä koki työssään saavansa sopivasti haasteita ja kun hänelle myös tarjottiin mahdollisuutta käyttää monipuolisesti taitojaan (ks. myös Hakanen & Perhoniemi 2012, 9; Mäkilängas 2018, 101). Liian haastava työ sen sijaan uuvutti, ja liian helppo työ taas tylsistytti (myös Karasek 1979, 302–304; Hunt

2005, 161). Mielekkäässä ja motivoivassa työssä korostui kokemus riittävästä itsenäisyydestä ja vaikutusvallasta omaan työhön, mitkä ovat esimerkkejä Rousseau (1995, 91–92) tarkoittamista psykologisen sopimuksen relationaalisista elementeistä.

Sopivien haasteiden lisäksi työ oli tarjonnut monelle ikääntyneelle myös lepoa arjesta. Kun arki kotona oli koettu liian kaaosmaisena ja uuvuttavana esimerkiksi lasten ollessa pieniä tai puolison sairastuessa, työ oli saattanut tarjota tunteen siitä, että kaikki on niin kuin ennenkin, edes jollain tavoin hallinnassa. Silloin työn hektisyyttäkään ei koettu haitaksi, työn kiireessä kun ei onneksi ehdi ajatella arjen huolia ja suruja. Hallinnan tunteen säilyttäminen työn avulla ilmenee aineistossani myös leskeksi jääneiden halukkuutena jatkaa työelämässä. Luottamus siihen, että jokin arjen osan pysyy paikallaan, olkoon se puhdasta rutiinia tai jopa tylsääkin, on tuonut monelle heistä ikävien ja yllätyksellisten elämäntapahtumien lomaan jatkuvuutta ja ennustettavuutta. Joissakin tilanteissa työ tarjoaa myös uskottavan syyn kieltäytyä muista tarjolla olevista rooleista (kuten omaishoitajuus tai hyvän-tekeväisyystyö), joista muuten ei välttämättä kehtaisi kieltäytyä.

Ikääntyminen työssä

Ikä ja pitkä kokemus tuovat kypsyyttä ja varmuutta työssä. Moni kokee hahmottavansa työhön kuuluvia kokonaisuuksia paremmin ja luottavansa enemmän arviointikykynsä (myös Julkunen 2003, 180). Tästä kokemuksen tuomasta ”hiljaisesta tiedosta” puhutaan aineistossani yleisesti, vaikkakaan sen arvostamisesta työpaikkojen tasolla ei oltu yksimielisiä (myös Biggs & Lowenstein 2011, 122–123). Vetoamalla hiljaiseen tietoon, korkeaan työmoraaliinsa ja työteliäisyyteensä ikääntyneet kompensoivat paitsi iän tuomia toimintakyvyn rajoituksia (myös Ilmarinen 2006, 145–146), myös laimeampaa innostuneisuuttaan työstä. Moni informantti tunnustikin, ettei työ tai uuden oppiminen enää innostanut entiseen malliin. Tämä koettiin luonnollisena ja jossain määrin myös oikeutettuna. Julkunen (2003, 182) mukaan tilanteessa, jossa ikääntynyt kokee, ettei uudesta enää ”tarvitse” innostua, on kyse eräänlaisesta irtautumisesta. Se voi innostuneisuuden vähenemisen lisäksi alkaa myös oheistyön, kuten työhön liittyvän seurustelun ja edustamisen karsimisesta, ja niin sanottujen ”olisi hyvä, jos joku tekisi -asioiden” sysäämisestä nuoremmille työtovereille (mt., 177–178). Monet uudet ideat työyhteisössä voivatkin tuntua ikääntyneistä kierrätetyiltä, jo nähdyltä.

Ennemmin tai myöhemmin varttuneempi on tilanteessa, jossa nuorempi on vertaisasemassa tai esimiehenä. Tällöin ongelma ei muodostu siitä, että varttuneempi ei selviäisi tehtävistään, usein paremmin kuin esimiehensä, vaan siitä että varttuneempi satsaa toimensa niihin parempiin hetkiin, eikä hyppää heti hurraata huutaen uuden esitetyn idean perään, koska hän kokemuksesta tietää, että siinä mennään suoraan päin sitä. Varttuneempi ei aina ymmärrä, että hänen kokemuksen ohjaama mielipiteensä ei ole muiden mielipide, koska muilla ei ole kokemusta, eikä kumuloitunutta tietoa. (Mies, ei tietoa iästä tai ammatista, K)

Kaikki ikääntyneet eivät suinkaan jaa ymmärrystä oman käden oikeudella rajatusta mukanaolosta työelämässä tai siitä vähittäisestä irtautumisesta ja vetäytymisestä. Joillekin ajatus on vieras ja usein se konkretisoituu suhtautumisessa tietotekniikkaan ja sen hallitsemiseen. On väärin lokeroida ihmisiä iän mukaan ja stereotyyppisesti olettaa, *että 54-vuotias ei enää tunne työniloa eikä innostusta*. Seuraavan kirjoittajan mukaan *näihin tuntemuksiin ei ikä vaikuta*.

Haluan myös sanoa, että niin paljon yleistetään että 40-50 vuotiaat ovat ulkona tietotekniikasta. Se ei todellakaan koske minua! Olen mukana kehityksessä, koska tekniikka kiinnostaa minua. Esimerkkinä kännykkään laadattava musiikki (äskən juuri kollega mainitsi, että 10 v lapsi hoitaa hänelle sen) ja kuvien lataus, siirto ja muokkaus kännykästä tietokoneeseen ja päinvastoin yms. uudet teknologiat. Olen kaikissa niissä mukana ja pidän kaikesta modernista ja uudesta! Olen siis tavallaan lapsen tasolla edelleenkin ja minusta se on vain hyvä juttu. Teen monia samoja asioita kuin nuoret. (59-vuotias nainen, kouluttaja, työssä, K)

Kirjoittaja vertaa omaa innostuneisuuttaan nuorten asioihin *lapsen tasolla olemiseksi*. Hänelle tietotekninen osaaminen ja kiinnostus siihen tarkoittavat kehityksessä mukana olemista, mutta samalla se tuntuu toimivan myös eräänlaisena ikätekniikkana, jolla hän sanoutuu irti keski-ikäisyyttä luonnehtivista yleisistä ominaisuuksista kuten tietotekniikan hallitsemattomuudesta (myös Julkunen 2003, 168–171). Suhde tietotekniikkaan onkin aineistossa yleinen keino osoittaa työstä innostuneisuutta, mutta toisaalta myös työn kokemista hankalaksi ja aiempaa vieraammaksi. Samalla kun kirjoittaja kyseenalaistaa omalla esimerkillään stereotyyppiset ennakkoluulot keski-ikäisten tietoteknisestä avuttomuudesta, hän ravistelee samalla yleistä mielikuvaa nuorista muistuttamalla, että *on myös paljon nuoria, jotka eivät tiedä näistä asioista*. Sukupolvien tasapäästäminen ja niiden keskinäinen vertailu eivät kirjoittajan mukaan toimi tässä yhteydessä.

Sukupolviero suhteessa nuoriin korostetaan aineistossa myös hämmästel-mällä nuorten nopeaa kykyä omaksua uusia asioita. Teknologian käyttäjinä *vähän vanhantapasen ihmisen* nähdään helposti jäävän *nälkäisten ja taitavien* nuorten jalkoihin. Työelämän muutokset erityisesti tietoteknistymisen osalta koetaan kuitenkin väistämättöminä ja todellisina. Työssään pääsääntöisesti viihtyvät ja työhönsä tyytyväiset ikääntyneet suhtautuvat niihin maltilla ja ymmärtäväisesti. Kokemukseensa vedoten he näkevät uuden teknologian käyttöönotossa toki käynnistysongelmia, mikä tuloksellisuuteen tottuneiden näkökulmasta harmittaa, koska se hukkaa *turhaan työaika*a. Tunnollisuus näyttäytyy tässä yhteydessä ikääntyneiden huolena töiden sujumisesta, virheisiin ei teknologian pettäessäkään haluta sortua.

Nuorten ketteryys tietoteknisissä asioissa on monen ikääntyneen mielestä ihailtavaa, mutta sitä ei välttämättä koeta keskinäistä kilpailua lisäävänä tekijänä. Kun työntekijät luottavat toisiinsa, kunkin osaaminen ymmärretään työyhteisön rikkaudeksi ja osaamista vaihdetaan vastavuoroisesti (ks. myös Fox 1974). Vastapalveluksena nuoremmilta työtovereilta saamaansa tietotekniseen apuun ikääntyneet kertovat opastaneensa nuoria kollegoitaan omilla vahvuusalueillaan, kuten

asiantuntija- ja kehittämistehtävissä tai asiakkaiden kohtaamisessa. Tärkeänä hiljaisen tiedon siirtämisessä nuorille koetaan se, että nuoret itse pyytävät apua, sitä ei haluta tuputtaa heille. Sukupolvien välisen vastavuoroisuuden nimissä aineistoni ikääntyneet tunnustivat oppivansa nuorilta kollegoiltaan myös uudenlaista asennetta elämään. Vaikka osa nuorten arvoista ja asenteista koetaan hämmäntävinä, joskus nuoret saavat esimerkillään työn konkarinkin arvioimaan uusiksi omia periaatteitaan.

Opin oppilailtani sen, että omia asioitaan voi puolustaa ja voi rohkeasti sanoa, mitä ajattelee. Minun ikäiselleni oli opetettu, että itseään ei saa puolustaa. (68-vuotias nainen, opettaja, eläkkeellä, K)

Ikääntyneiden mielestä nuoret tuovat itseään esille työpaikoilla enemmän ja rohkeammin kuin vanhemmat työtoverinsa. Nuoret ovat itsevarmempia, mutta myös itsekkäämpiä. Yksilön kannalta itsekykyys koetaan hyvänä asiana, mutta työyhteisöön se ei ikääntyneiden mielestä sovi. Työpaikalla on ajateltava yhteistä etua, oltava oikeudenmukainen ja reilu sekä muistettava toisiaan kunnioittava vastavuoroisuus (myös Buchanan 1990, 229–230), muutoin homma ei toimi. Lisäksi ikääntyneet näkevät uskollisuuden ja sitoutuneisuuden työnantajaan olevan nuoremmilla työntekijöillä heikommalla tasolla kuin omansa (myös Ring 2012, 42–43). Samalla kun nuorten soimattiin muun muassa jäävän heppoisin syin sairauslomalle, osa ikääntyneistä tunnusti kokeneensa sairastuessaan huonoa omaatuntoa, jopa syyllisyyttä. Myös työmoraalin nähtiin nuoremmalla sukupolvella olevan edeltäjiään heikompi ja siten korjaamisen tarpeessa. Tämä tuli hyvin esiin 63-vuotiaan, jo eläkkeelle jääneen metallimiehen haastattelussa. Kun konepajalle ilmestyi koulusta vastavalmistuneita nuorukaisia, *jotka tiesivät kaiken, mutta eivät osanneet mitään*, uusien kollegoiden *asennevamman oikaisemisesta* tuli työyhteisössä kokeneempien metallimiesten yhteistä työsarjaa.

Ne piti välillä niinku pudottaa maanpinnalle, että 'hei hei kuule, että täällä tehdään niinku työnantaja määrää'. Että niillehän sattuu vaan semmosta että 'hieno ilma, että lähetään heittää frisbiitä'. Mä että 'ei todellakaan lähetä, nyt ollaan täällä' - - - Se niinku ällistytti meitä vanhempia, että ne hän on tullu tänne viihtymään eikä töitä tekemään. Että se on pikkusen niinku sikäli ristissä meidän käsitykset et, et tuo pitää oikasta. (63-vuotias mies, metallialan työntekijä, eläkkeellä, H)

Haastateltu metallimies muistelee naureskellen, että liki 40 vuotta sitten hänen taloon tullessaan, kokeneiden ammattimiesten arvostus oli täysin erilaista. Heitä kunnioitettiin ja se näytettiin myös käytännön toiminna: *...Katottiin että ammattimies. Että mun pitää mennä tieltä pois, se tulee. Että tos on sen suihku, enhän mä sinne voi mennä. Nehän oli hidalgoja*. Kokemuksen arvostamisessa ja kunnioittamisessa on ikääntyneiden mielestä kyse myös siitä, että nuorten toivotaan kysyvän kokeneemman työtoverinsa neuvoa silloin kun nuorten *omat rahkeet eivät riitä*. Kuten metallimies painottaa, viimeisin koulutus ja tarmokkuus eivät pelkästään

tuo työssä vaadittavaa osaamista, vaan se tulee kokemuksen kautta. Siksi myös kokemusta on opittava kunnioittamaan. Vaikka se ei ehkä tänä päivänä edellytä entisten aikojen tapaista ”pökkurointia” ja ”tien antamista”, sen osoittamiseksi riittää, että kysyy tarvitessaan neuvoa. Nuorten osoittaman arvostuksen ohessa toki myös työnantajan eleet kokemuksen arvostamisesta ovat tärkeitä, ja sen mielekkäimpinä muotoina ikääntyneet mainitsivat ylimääräiset lomat ja palkkiot, jotka lämmittivät niitä saaneiden mieltä vielä vuosia jälkikäteen.

Hankaluutena eri-ikäisten yhteisen työmoraalin löytämisessä samainen metallialan konkari näkee sen, että esimiehet suhtautuvat nuoriin sallivammin kuin vanhempiin työntekijöihin. Esimiehet *puoliksi hyväksyvät* nuorten ”vastuuttomamman” suhtautumisen työntekoon. Vastuu kurin pitämisestä työyhteisössä ja tapakoulutuksen antaminen nuorille jää haastatellun kerronnan mukaan ikääntyneiden työntekijöiden vastuulle. Vaikka tämä voidaan tulkita epäreiluksi kohteluksi työnantajan taholta, kuvautuu se samalla myös työnantajan suurena luottamuksen ja arvostuksen osoituksena työyhteisön vanhinta sukupolvea kohtaan. Kouluttamisen jälkeen kaikki osapuolet – konkarit, uudet työntekijät ja työnantaja – saattoivat olla tyytyväisiä siihen, että tulokkaat oli saatu sosiaalistettua ”talon tavoille”.

Mutta sitte se oli ruokalassa ku ne tuli samaan pöytään istumaan lakki päässä, ni napattiin aina livasta lakki pois, että noni tässä pöydässä syödään ilman lakkia. Että kyllä ne sitte oppi pikkuhiljaa. - - - Joo ku ne piti vaan oikasta ... Sitten [kun] ne kerran kävi polvillaan, niin sitten ne tuli kiltisti ja niistä tuli yleensä hyviä sitte. Ne pysty nöyrytymään, että jaha, emmä tiedäkään. (63-vuotias mies, metallialan työntekijä, eläkkeellä, H)

Työnantajien sallivampi asenne matalamman ja itsekkäämmän työmoraalin omaavia nuoria kohtaan voi selittyä osin sillä, että päinvastoin kuin ikääntyneet työntekijät, työnantajat saattavat tunnistaa nuorilla sellaisia valmiuksia, jotka vastaavat nykyisen työelämän vaateita. Nuorten sitoutumista työnantajaan ei välttämättä nähdä enää tarpeellisena, ja toisaalta nuorten valmius ja ketteryys omaksua uudet työtehtävät monta kertaa työuransa aikana voi olla monen työnantajan mieleen (ks. myös Julkunen 2003, 154–155). Ikääntyneiltä työntekijöiltä samaa ketteryyttä ja valmiutta työnkuvan muutoksiin ja lyhytkestoiisiin työsuhteisiin ei välttämättä edes odoteta, mikä ikääntyneidenkin näkökulmasta koetaan reiluna. Koska tutkimusten mukaan ikääntyneiden mahdollisuus saada uusi työ entisillä ehdoilla on usein vaikeampaa kuin nuoremmilla (esim. Ng & Feldman 2009), työnantajat saattavat luottaa siihen, että ikääntyneet suhtautuvat erilaisiin epäkohtiin työpaikalla usein nuorempia kärsivällisemmin ja ymmärtäväisemmin.

Työelämän muutoksina ikääntyneet mainitsevat tietotekniikan lisääntymisen ohella työvälineiden ja työtapojen muuttumisen sekä työtehtävien laajentumisen. Muutoksia taustoitetaan usein työelämän tehostumisella ja kilpailun kiristymisellä, mutta järkevää puhetta ”uudesta työstä” (vrt. Sennett 2002) ei tässä yhteydessä esitetä. Työelämässä tapahtuneet muutokset ja kehitys kuvaillaan luon-

nollisena, ja sitä vasten heijastetaan myös oman työuran vaihteita. Kokemuksia työelämään astumisesta saatetaan muistella ja hämmästellä nykyhetkestä käsin jo hieman huvittuneestikin:

Menin kysymään työpaikkaa ja hän kysyi: "oletteko ahkera, tunnollinen ja siisti?" – Minä siihen: "jos itse saan sanoa – kyllä". Niin sain paikan ja menin joko seuraavana päivänä tai maanantaina arkistoon töihin. Ensimmäiseksi aamuisin teroitin hänen kynänsä ja laitoin ne paikoilleen pituusjärjestyksessä – työhön kuului myös maanantaisin noutaa kukat, jotka tuotiin koko taloon kaikille pöydille ja laittaa ne kaapin päälle XX:n kuvan viereen maljakkoon. (70-vuotias nainen, palvelualalla, eläkkeellä, K)

Työn saamista tai sen vaihtamista ei enää tänä päivänä, saati ikääntyneenä koeta yhtä vaivattomana kuin edellä lainaamani kirjoittaja sen kuvailee olleen. Työelämässä tapahtuneet muutokset ovat tuoneet työntekijöiden osaamistarpeisiin muutoksia ja niihin vastaaminen koetaan osittain myös jaettuna velvollisuutena: työnantajan tulee tarjota osaamisen päivittämiseen mahdollisuudet ja työntekijän on niihin tartuttava. Hyöty on molemminpuolinen, kun työtehtävä sujuvat ja työntekijän työmarkkinakelpoisuuskin kohenee koulutuksen myötä (myös Rousseau 1995, 98, 102–103). Työntekijäidealien muuttuminen tiedostetaan hyvinkin selvästi. "Ahkera, tunnollinen ja siisti" eivät enää riitä työntekijän ominaisuuksina, vaan nyt työntekijän persoona, verkostot ja laaja-alainen tietotekninen osaaminen ovat valttia (esim. Varje 2014, 54–55). Niiden osalta pärjääminen samalla lähtöviivalla nuorten kanssa voi huolettaa etenkin silloin, jos psykologisen sopimuksen jatkuvuus koetaan jollain tavalla uhattuna.

Rousseauun määrittelemän psykologisen sopimuksen konkreettisimmat osapuolet työpaikoilla ovat työntekijä ja hänen lähiesimiehensä. Työntekijän odotukset reilusta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta kohdistetaankin yleisimmin juuri esimieheen. Esimiehen hyviä ominaisuuksia kiitellään etenkin silloin, kun kokemusta on kertynyt myös huonoksi koetun esimiehen alaisuudessa.

Sittemmin saimme uuden esimiehen, joka todella tukee työssä jaksamista monin eri tavoin: ymmärtää koulutuksen ja työnohjauksen merkityksen, puolustaa alaisiaan, tukee meitä avoimella vuorovaikutuksellaan. (57-vuotias nainen, sosiaalityöntekijä, työssä, K)

Sitaatissa tiivistyy monen ikääntyneen esittämät odotukset esimiehelle. Hyvä esimies tukee ja kannustaa, auttaa tarvittaessa, kohtelee reilusti ja on ihmisenä lähestyttävä ja luotettava. Lisäksi esimiehen tulee olla rohkea, koska tarvittaessa hänen on uskallettava puolustaa alaisiaan. Vaikka ikääntyneet harvemmin kiittelivät itseään nuorempia esimiehiä hyvästä ja esimerkillisestä esimiestyöstä, uusi sukupolvi tuntuu tuoneen monelle työpaikalle uudenlaista suoruutta ja välittömyyttä työtovereiden välille ja esimies-alaisuuteisiin. Itseensä luottava ja vastuunsa kantava (nuori) esimies kykenee osoittamaan toiminnallaan arvostusta kaiken ikäisille alaisilleen, mikä aineistossa näkyi muun muassa työstä saatuna positiivisena palaut-

teena. Kun esimies antaa kehuja tai sallii pieniä vapauksia, ei vastavuoroinen joustavuuskaan harmita. *"Pelin"* ollessa *avointa ja rehtiä*, kohtelun ollessa tasapuolista ja huomioivaa, yhteisten pelisääntöjen noudattaminen koetaan reiluna ja niiden noudattamista kunnioitetaan (myös Järvensivu 2010; Rousseau 1989 ja 1995). Ja jos työntekoa vielä *piristetään huumorilla*, voi työyhteisön pienet vastoinikäymisetkin niellä mukisematta.

Aineiston keruuhetkellä eläkelainsäädännössä oli voimassa joustava eläkeikä, mikä tarkoitti sitä, että eläkkeelle saattoi jäädä missä vaiheessa tahansa 63 ja 68 ikävuoden välillä. Lisäksi monella julkisella sektorilla työuransa tehneillä oli henkilökohtaisia ja ammatillisia eläkeikiä, jotka oli määritelty tarkasti. Koska henkilökohtaisessa vanhuuseläkeiässä eläkkeelle siirtyminen takasi suuremman eläkkeen kuin eläkkeelle jääminen alhaisemmassa yleisessä eläkeiässä (63v), oli siitä tullut monelle aineistoni ikääntyneelle tärkeä tavoite työuran maaliviivana. Vaikka moni mainitsi laskennallisen eläkeikänsä päivän tarkkuudella, ei sitä välttämättä noudatettu. Hyväksi koettua työnantajaa ei haluttu jättää pulaan. Tämä näkyi muun muassa projektien loppuunsaattamisena sekä huolena seuraajien perehdyttämisestä. Tärkeää oli, että eläkkeelle jäämisen ajankohta määrittyi kaikkien osapuolten kannalta mielekkäällä tavalla.

Olisin voinut tarpeen vaatiessa olla hiukan pidempäänkin työssä, mutta ajankohdan ratkaisi se, että työlleni löytyi juuri tuohon aikaan sopiva seuraaja, jota sain vuoden ajan mentoroida tehtävään ja jonka käsiin oli helppo jättää vastuu. Myös koko työyhteisö hyväksyi hänet, joten voin luottaa hyvän ilmapiirin työpaikalla jatkuvan. Se oli minulle tärkeää. (64-vuotias nainen, terveydenhoitoala, eläkkeellä, K)

6.4 ELÄKKEEN OIKEUTUS JA ELÄKELÄISEN ROOLI

Kaupankäyntiä

Eläkettä, sen oikeutusta ja eläkkeellä oloaikaa pohditaan aineistossa eri näkökulmista. Osa ikääntyneistä arvuuttelee perimäänsä vedoten elinikäodotettaan, ja osa pohtii taloudellista pärjäämistään kotiin postitettujen eläkelaskelmien avulla. Mietinnän alla ovat muun muassa eläkkeen määrän riittävyys, terveiden eläkevuosien määrä ja itselle tärkeiden asioiden toteuttaminen eläkkeellä ollessa. Osa pohtii eläkkeen oikeutusta myös laajemmasta näkökulmasta. Eläkkeelle jääminen alimmassa mahdollisessa eläkeiässä ei tunnu välttämättä reilulta yhteiskuntaa kohtaan. Tällöin puntarissa painavat kiitollisuus elämän varrella yhteiskunnalta saaduista eduista, jolloin työssä jatkaminen koetaan sopimuksellisesti reiluna ja vastavuoroisena yhteiskuntaa kohtaan. Näin miellettyinä työntekijän ja yhteiskunnan välinen sopimus muistuttaa Rousseau (1995, 98, 102–103) mainitsemaa tasapainotettua sopimusta, jossa molemminpuolinen lojaliteetti, jaetut arvot ja sitoumukset yhdistyvät osaksi tavoitteellista kaupankäyntiä.

Elinikäodotteena ikäisilläni naisilla taitaa olla jo reilusti yli 80 v. Tosin oma perussairauteni (diabetes 2) ja perimä alentavat varmaankin omaa elinikääni jonkin verran.

Kuitenkin tähän mennessä elämässäni olen ollut ”huollettavana” ensin 7 vuotta varhaislapsuudessa, sitten 12 vuotta putkeen kansa- ja keskikoulussa sekä lukiossa. Kahden vuoden ammattikoulutustani ennen ehdin käydä myös erilaisia ”yleissivistäviä” kansanopisto- ja kansankorkeakoulukursseja yhteensä 1½ vuotta. Myöhemmin elämässäni olen ennen tätä syksyä ollut opintovapaalla 7 kk. Eli enemmän tai vähemmän muiden vastuulla yli 16 vuotta.

Väestön uusintamistehtävissä olen ollut kahdesti, yhteensä 3 v. 10 kk. Tämänkin ajan olen saanut elatuksen sekä itselleni että lapsilleni yhteiskunnan avulla. Lisäksi olen kahdesti käyttänyt mahdollisuutta vuorottelupaaseen, yhteensä 2 v. Ja nekin vuodet hyvinvointiyhteiskunta huolehti perusturvastani.

Eli nopeasti laskien olen vielä ollut pidemmän aikaa elämästäni muiden varassa kuin itse muita huoltamassa. (Tosin tuo lastenhoitoaika on kyllä mielestäni sekä että...) Erilaisissa palkkatöissä olen ollut (kesätyöt mukaan laskien) n. 26 v. (53-vuotias nainen, päällikkö hoivasektorilla, opintovapaalla, K)

Kirjoittaja kokee reiluna olla mukana työelämässä puolet oletetusta elinajastaan. Laskelmiinsa vedoten hän toteaa saavuttavansa tavoitteellisen eläkeikänsä lähes 68-vuotiaana. Hän pitää itsestään selvänä sitä, että *jatkaa töissä niin kauan kuin pidetään, jos vain terveys kestää*. Kirjoittajan mielestä *seitsemän vuotta riittää elämän loppupäässä loppujäähdyttelyyn*, olihan se riittänyt lapsuudessakin *vauhtiin pääsyyn*.

Eläkkeelle siirtyminen, jääminen, pääseminen ja joutuminen

Eläkkeellä olemista, eläkeläisyyttä, koskevat pohdinnat limittyvät pitkälti niihin mielikuviin, joita informanteillani on eläkeläisen roolista. Mielikuvat vaikuttavat myös siihen, miten tiukasti ikääntyneet pitävät kiinni työelämästä tai miten innokkaita he ovat siirtymään uuteen elämänvaiheeseen. Edessä siintävät eläkevuodet nähdään mielekkäinä ja odotettuina, mutta niihin voi liittyä myös epäluuloisuutta ja pelkoja. Neutraalein ilmaisutapa eläkeläisen rooliin ”astumisesta” on aineistossa *eläkkeelle siirtyminen* tai *eläkkeelle jääminen*, jota kuvaillaan luonnollisena elämänkulkuun kuuluvana siirtymänä (ks. lisää jatkuvuusteoria: Atchley 2000, 142–143). Eläkkeellä olemista ei tällöin koeta erityisen houkuttelevana, mutta ei liioin vastenmielisenäkään. Tyypillistä tässä yhteydessä on kuvata, miten eläkkeelle siirtyminen tulee ajankohtaiseksi kuin ”varkain”. Joskus oman eläkeiän saavuttaminen voi melkein yllättää.

Eläkkeelle jääminen ei ollut minulle mikään odotuksen kohde, se vain tapahtui ja viimeistä työpäivää edeltävä yö oli mustien säkkien yö. Tuolloin tuhosin mukanani seuranneen ja arkistointikelvottoman mappi- ja paperikokoelman.

Tuohon aikaan ei keskusteltu työuran pidentämisestä vaan lähtö oli edessä. Olisinko jatkanut, jos se olisi ollut mahdollista, en tiedä. Ehkä se

polku oli loppuun tallattu. (73-vuotias mies, projektipäällikkö, eläkkeellä, K)

Kun eläkkeelle siirtyminen koetaan normaalina elämänkulun siirtymänä, eläkeläisen rooli ei herätä suuria tunteita tai odotuksia. Mielessä pyöriikin useimmiten ajatus siitä, että eläkeläisenä voi vihdoinkin omistautua itselleen ja omille mielenkiinnon kohteilleen (Laslett 1989, 142–144). Vaikka lähtöön voi liittyä myös harmi työyhteisön menettämisestä, vain harva aineistoni eläkkeelle siirtyneistä mainitsi pitävänsä yhteyttä entisiin työkavereihinsa. Osa eläkkeelle jääneistä jopa koki, ettei heidän ollut soveliasta käydä piipahtamassa entisellä työpaikalla. Tätä perusteltiin muun muassa elämänvaiheisiin liittyvillä erilaisilla aikakokemuksilla. Työssä olevien aika oli kiireen kyllästämää, eikä eläkeläisen arjen aikatauluista vapaa, hitaampi poljento sopinut siihen.

Koska arki työssä ja eläkkeellä nähtiin kovin erilaisina, osa helpotti tulevaa rytmin vaihdosta jäämällä osa-aikaeläkkeelle. Osa-aikaeläke kevensi työn kuormittavuutta ja toimi oivallisena silloittajana työn ja eläkkeen välissä. Osa-aikaeläkkeen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen ohella aineistossa ei mainittu muita osa-aikatyön muotoja, mikä vahvistaa käsitystä siitä, että suomalaiset paiskivat töitä työuransa loppuun asti joko täysin voimin ja kokoaikaisesti tai sitten työtä ei tehdä lainkaan (ks. Julkunen 2013, 68; myös Sutela & Lehto 2014, 35). Huomioitavaa on, että laske-
nen aineistossani eläkkeelle siirtyneiksi myös eläkeläiset, jotka ovat jatkaneet työelämässä eläkkeellä ollessa. Monelle heistä eläkkeellä olemisen ”pitkäveteisyys” ja toimeettomuus oli tullut yllätyksenä ja osoittautunut hienoiseksi pettymykseksi. Tutun rytmin löytyminen uudelleen työn avulla loi monen arkeen heidän kaipaamaansa turvallista sisältöä.

Ensimmäisen vuoden mietin ja ihmettelin mitä pitäisi tehdä. Matkustelin ja tapasin tuttujani, mutta sitten alkoi kyllästyttää ja totesin, ettei minulle sovi eläkkeellä olo. Entisestä työpaikastani soitettiin ja kysyttiin, haluaisinko tehdä talvilomasijaisuuksia ja siitä se alkoi "uusi työurani". (68-vuotias nainen, sairaanhoitaja, eläkkeellä ja työssä, K)

Kirjoittajan kuvaus on tyypillinen eläkkeelle siirtyneiden jatkajien tarinoille. Entisestä työpaikasta soitetaan kiireapulaiseksi tai hoitamaan yksittäistä projektia. Kiireapulaisiksi hälytetyt voivat usein rajata työaikansa vain satunnaisiksi tunneiksi tai päiviksi, mutta etenkin hoitoalalla työ näyttää imaisseen monen eläkkeelle siirtyneen takaisin työelämään. Vaikka entinen kiireinen työtahti jatkuu, moni kokee työsuhteen kuitenkin aiempaa tasaveroisempana. He voivat vaikuttaa omaan työhönsä enemmän, mikä myös tutkimusten mukaan lisää työn mielekkyyttä (esim. Sutela & Lehto 2014). Vaikutusmahdollisuuksiensa lisääntyessä ikääntyneet kokevat roolinsa vaihtosuhteen (psykologisen sopimuksen) osapuolena selkeämpänä ja arvostetumpana, ja järjestely nähdään reiluna myös työnantajan näkökulmasta. Kokenut ammattilainen taitaa hommansa.

Työtä eläkkeellä ollessani olen vuosityöaikana laskien tehnyt varmaan enemmän kuin "oikeasti" työssä ollessani, mutta nyt olen voinut VALITA

työvuoroni omien mieltymysteni ja jaksamiseni mukaan. Olen myös voinut viheltää pelin poikki silloin kun jaksamisen rajat tulevat vastaan.

Ensimmäisen kerran työurani aikana oma ja perheen elämä on etualalla. Juhlapyhät ja viikonloput ovat oikealla kohdallaan eikä sovelletusti silloin kuin työvuorolista määrää. Vapaata esim. hautajaisia varten ei enää tarvitse anoa, vaan sitä voi pitää silloin kun se läheisten tarpeista lähtien on toivottavaa. ... työnantajat suhtautuvat hyvin positiivisesti, jos ilmoitan tarvitsevani vapaata ja toivottelevat mukavia lomia. Eläkeläistyöntekijä on työnantajalle HELPPO – ei tarvitse perehdytystä ja kokemuksessa löytyy.

Kaiken kaikkiaan – nyt työnteosta voi nauttia, kun [sitä tekee] omalla rytmillä ja oman jaksamisen mukaan. (65-vuotias nainen, apuhoitaja, eläkkeellä ja työssä, K)

Eläkettä innokkaimmin odottavat puhuvat aineistossa *eläkkeelle pääsemisestä*. Pitkään työuraansa vedoten moni heistä muistuttaa jo tehneensä oman osuutensa *täysin palvelleena*. Eläkkeestä puhutaan *ansaittuna oikeutena, ansaittuna hyvänä vanhuutena*. Osa muistuttaa olleensa mukana rakentamassa hyvinvointivaltiota, jonka eduista tulevat sukupolvet pääsevät nauttimaan muun muassa ilmaisen koulutuksen ja pitempien vanhempainlomien muodossa. Eläke nähdään eräänlaisena palkintona tehdyistä uhrauksista yhteisen hyvän nimissä (esim. Muthonen & Hanska 2016, 56). Kerronnan perusteella moni heistä kokee olevansa työn sankareita, mikä ajatuksena kenties enteili jo aineiston keruun aikana (vuosina 2011–2013) vuoden 2017 alussa voimaan tullutta työuraeläkettä²⁰.

En voisi nyt kuvitella tekeväni enempää tai pidempään. Eläkkeelle pääsyä odottelen päästäkseni pois pitkästä työvelvollisuudestani ja nauttimaan todella ansaitsemastani vapaa-ajasta. - - - Työurien pidentäminen tuntuu kohtuuttomalle jo tällä hetkellä yli 40 vuoden työputken jälkeen. Meidät tulisi jo armahtaa työurien pidentämisen suhteen. (62-vuotias nainen, valtion virkamies, työssä, K)

Eläkkeen kiihkeään odotukseen liittyy monella toive siitä, että eläkkeelle jääminen toisi helpotuksen ajankohtaiseen, kenties uuvuttavaksi koettuun tilanteeseen. Silloin eläkeläisen rooli nähdään vapauttavana – vapautena työn kahleista ja aikatauluista. Julkusen (2013, 75) mukaan eläkkeen alkaminen voi merkitä myös vapautta vanhuuteen, mikä näkyy muun muassa aiempaa suurempana kiinnostuksena vapaa-ajasta osin siitä syystä, että moni tiedostaa elämän rajallisuuden uudella tavalla (myös Vanttilborgh ym. 2014, 120). Tämä niin sanottu matala tulevan ajan perspektiivi eli elämän rajallisuuden ymmärtäminen (ts. aikahorisontin kapeneminen) houkuttaa laskemaan hinnan myös *vapaa-ajalle – sitä kun ei tiedä, jatkuuko se pitkään*. Nykyhetken tavoitteet, joilla on emotionaalista merkitystä itselle (esim. Zacher & Frese 2009) korostuvat, jolloin moni innostuu uusista tai entisistä harrastuksista, liikunnasta, mökkeilystä, matkustelusta ja lastenlasten hoitamisesta

²⁰ Vuoden 2017 alussa voimaan tullutta työuraeläkettä on kutsuttu myös työn sankari -eläkkeeksi. Tämä on eläkemuoto, jonka voi saada 63 vuotta täyttänyt henkilö, joka on tehnyt 38 vuoden työuran rasittavassa ja kuluttavassa työssä ja jolla on työkykyyn vaikuttava sairaus. (Työeläke.fi/Eläkeuudistus on voimassa...)

(myös Seitsamo 2007; Julkunen 2013, 75–76). Ajatus aktiivisesta ikääntymisestä ja osallistuvasta elämästä innoitti muutaman aineistoni informantin jopa ryhtymään yrittäjäksi eläkkeen kynnyksellä tai heti sille siirryttyään. Myös vapaaehtoistyöhön osallistumisen nähtiin tarjoavan hyödyllisyyden ja tarpeellisuuden kokemuksia, mutta myös yhteisöllisyyttä, jota oli kenties jääty kaipaamaan työelämästä (ks. lisää aktiivisuusteoria: Friedmann & Havighurst 1954; myös Atchley 1976, 112, 121). Kolmasikäisyys vastuista vapaana, mutta edelleen aktiivisena elämänvaiheena, näyttytyy aineistossa monen ikääntyneen ajatuksissa hyvinkin tavoitteellisena (myös Laslett 1989). He pyrkivät täyttämään eläkeläisen roolia jo ennalta työn sijaan muulla tekemisellä, osa toisiaan maltillisemmin. Kun *kiire ei enää kuulu sanavarastoon*, elämän koetaan muuttuvan hidastuessaan kaikin tavoin mielekkäämmäksi. Kruununa kaikelle on eläkkeen ihanuuden jakaminen muiden kanssa.

Olen tyytyväinen, että olen ulkona siitä [työelämästä] ja voin vihdoinkin asettaa itse itselleni tavoitteet ja aikataulut – ja muuttaa niitä muuttuvien olojen mukaan. Ja ennen kaikkea – olen toistaiseksi vielä terve niin henkisesti kuin fyysisesti – voin siis nauttia tästä vapaudesta ilman suurempia rajoitteita. Tulot ovat laskeneet, mutta niin ovat menotkin. Ja tietysti suuri rikkaus on se, että pystyn tarvittaessa auttamaan lastenlasten hoidoissa. Ja minulla on aikaa heille – ja terveyttä tehdä kaikenlaista kivaa, pelata, rakentaa, hiihtää hyppiä ja tehdä lumilinnoja... Aikaa on aina sen verran. (62-vuotias mies, myyntipäällikkö, eläkkeellä, K)

Eläkkeelle *joutumisesta* puhutaan aineistossani silloin, kun eläkkeeseen ja eläkkeellä olemiseen liittyy epäluuloja ja suoranaisia pelkoja. Eläkkeelle ”joutujat” kokevat menettävänsä päivärytmin, työn antaman elämän sisällön, sosiaalisen yhteisön ja sosiaalisen identiteetin (ks. myös Julkunen 2013, 70, 75). He puhuvat oman tarpeellisuutensa menettämisestä, mutta myös yhteiskunnallisen osallisuuden ja oikeutuksen menettämisestä. Pari kirjoittajaa rinnasti *yhteiskunnan ulkopuolelle tipahtaneen* eläkeläisen *toisen luokan kansalaiseksi*, jonka passiivisuutta ja osatomuutta verrattiin työttömän kohtaloon. Richard Sennett (2007) on tulkinnut saman ulos jäämisen ja hyödyttömäksi tulemisen pelon nykyajan dilemmaksi ja eläkeiän sen yhdeksi mekanismiksi. Kun elämänkulun mallinnus on työelämäpainotteinen, työn merkitys yhteiskuntaan sitouttajana ja palkkatyökansalaisena korostuu. Silloin edessä hämöttävä eläkeläisyys voi tuntua jopa nöyryyttävältä.

En halua olla vielä ”elätti”, eläkeläinen. - - - Minä jo kauhulla ajattelen v. 2015 kun olen 68 v ja on pakko lopettaa tätä, olen sitten tarpeeton, tylsistyn, kuuntelen joka kolotustani polvessa ja on vaan kuolemaa mitä sit odottaa. (65-vuotias nainen, kielenopettaja, osa-aikaeläkkeellä, K)

Eläkkeen rinnastaminen kuoleman odottamiseen tuli esille parissa muussakin kirjoituksessa. Yhdelle ajatus vanhuuseläkkeestä oli yhtäältä kiehtova, mutta toisaalta ymmärrys siitä, että *vanhuuseläkkeellä olemisen perusominaisuus on, että sen aikana vanhetaan, kunnes kuolla*n, saa työssä jatkamisen tuntumaan varsin hou-

kuttelevalta vaihtoehdolta. Jos eläkkeellä oleminen koetaan tähän tapaan kuoleman odotushuoneelta, kuten Julkunen (2013, 71) samansuuntaisen ajatuksen ilmaisee, työssä jatkamisen voisi ymmärtää lähes elämän pidentämiseksi. Julkunen jatkaa tässä yhteydessä, että eläkkeelle siirtyessä ihminen ikään kuin siirtyy vanhojen ihmisten sosiaaliseen tilaan ja askelta lähemmäs elämän loppua. Työn merkityksellistä luonnetta korostaa muutaman informantin pelko siitä, että työelämästä poistuessa elämä tyhjenee epämielikkäällä tavalla (myös irtaantumisteoria: Cumming & Henry 1961). Kaikille mielekkään tekemisen löytäminen työn tilalle ei ole helppoa, eikä se välttämättä ole edes mahdollista esimerkiksi taloudellisista syistä. Toiset pelkäävät jäävänsä eläkkeelle joutuessaan *liian yksin* ja eristyvänsä, ja osa heistä kantaa etukäteen huolta uusien ihmissuhteiden saamisesta työyhteisön tilalle. Pelkoa voidaan lieventää suunnitelmallisella valmistautumisella.

Minä en ainakaan vielä pelkää eläkkeelle jäämistä, mikä toivon mukaan järjestyy minulle sitten aikanaan, eli 64-vuotiaana. Olen tavallaan tehnyt jo pohjaa harrastuksilla ym. että ei sitten putoaisi tyhjän päälle toimettomana. Aion myös pitää sukulaissuhteita yllä, mikä tulee aina läheisemmäksi, mitä enemmän tulee ikää mittariin. (54-vuotias nainen, kanslisti, työssä, K)

Eläkeikä joustaa, oikeuttaa ja pakottaa

”Oikeasta” ja ”sopivasta” eläkeiästä ollaan aineistossa montaa mieltä. Sitä perustellaan muun muassa yksilön työkyvyllä ja työtehtävällä. Koska kehon kuormituskestävyyden heikkenemiseen suhtaudutaan ymmärtävästi, fyysisesti raskaissa työtehtävissä olevien ei yleisesti nähdä jaksavan työssään yleiseen vanhuuseläkeikään asti. Kevyissä toimistotyypisissä työtehtävissä työn kuormittavuuden nähdään sen sijaan kiteytyvän työn henkiseen rasittavuuteen kuten työn edellyttämään pikukutarkkuuteen ja muistamisen määrään. Ikääntyneillä ei ollut kokemusta siitä, että tekninen kehitys ja digitalisaatio olisivat poistaneet työn kuormittavuutta ratkaisevalla tavalla. Robottien tahdittama ympärivuorokautinen tehdastyö, joka edellyttää työntekijöiltä työskentelyä useissa eri vuoroissa, saatetaan kokea jopa aiempaa raskaampana. Osittain syynä koetaan oma ikääntyminen, mutta myös työn pakko-tahtisuuden mukanaan tuoma henkinen kuormitus.

Jos sä teet kaks-, kolme- ja nelivuoroo, niin se kuuskytät kolme alkaa oleen kyllä niin maksimi sitte. Varsinkin ne yövuorot. Sä teet viikon sitä, niin se on niinku ilmanen krapula. Sä kuljet sumussa sen viikon ja sitte vielä seuraavan viikonvaihteenki. Ja sitte oot seuraavan viikon vähän vetämättömästi, että 'hei mistä mä otan kiinni'. Sitte alkaa tasaantuun. - - - Se [oikea eläkeikä] riippuu täysin työtehtävästä. (63-vuotias mies, metallialan työntekijä, eläkkeellä, H)

Eläkeikään liittyneissä kannanotoissa on ikääntyneiden puheessa erotettavissa yleistä valvutuneisuutta, mutta myös solidaarisuutta niitä ikätovereita kohtaan, joiden työmarkkinakelpoisuutta ei nähdä yhtä hyvänä tai onnekkana kuin omaa tilannetta. Erilaiset tuomitsevat argumentit, koskivat ne esimerkiksi eläkeikää tai

ikäsyryjintää, perustellaan aineistossa omien kokemusten lisäksi puolisoiden, työtoverien tai tuttavien kokemuksilla. Moni vetosi tässä yhteydessä myös mediassa esitettyihin uutisiin tai poliitikkojen puheisiin. Argumenteissa penättiin oikeudenmukaista ja reilua kohtelua, ei vain itsensä, vaan myös ikätoverien vuoksi. Vaikka ”oikeaa” eläkeikää määriteltessä moni korostikin työtehtävän sisällön ja työntekijän yksilöllisen työkyvyn huomioimista, erityisesti eläkeiän nostamista vastustaneiden keskuudessa sen nostoaikeisiin otettiin mieluusti kantaa myös ”oman” sukupolven edustajana. Eläkeiän nostamista kannattaneet sen sijaan perustelivat näkemystään vain henkilökohtaisesti.

Valtiovallan esittämä tavoite työurien pidentämisestä herättää aineistossa ristiriitaisia tunteita. Moni ikääntyneistä on kuitenkin omaksunut sen henkilökohtaiseksi tavoitteekseen. Jotta sen saavuttaminen nähdään mahdollisena, moni harmitsee tarttuvansa tai kertoo jo tarttuneensa erilaisiin työn keventämismahdollisuuksiin kuten virkavapaaseen ja vuorotteluvapaaseen. Osa kertoo saaneensa niiden avulla kaivatun katkoksen työuraansa, ja ammentaneensa niiden aikana lisävirtaa työssä jatkamiseen muun muassa opiskelun avulla. Pieni tauko työelämästä tuntuu ehkäisseen tehokkaasti myös työhön leipääntymistä sekä tarjonneen monelle kaivatun hengähdystauon kuormittuneeseen elämäntilanteeseen. Vaikka vuorotteluvapaata ja osa-aikaeläkettä ei välttämättä oltu vielä edes käytetty, jo tieto niiden olemassaolosta ja käyttömahdollisuudesta toimii monelle ikääntyneelle pelastavana varaventiilinä. Osa-aikaeläke, jonka avulla saattoi puolittaa työaikansa, saa ikääntyneiltä runsaasti kehuja. Se toimi oivallisena silloittajana työn ja eläkkeen välissä. Samalla kun itsestä huolehtimiseen voi keskittyä enemmän, saa olla myös työelämän syrjässä kiinni mahdollisimman pitkään.

Jos vertaan nykyistä tilannetta siihen, että olisin voinut jäädä eläkkeelle viime toukokuussa, olen tyytyväinen, että on olemassa tällainen vaihtoehto kuin osa-aikaeläke. Olen hyvin mielelläni vielä mukana työyhteisössä ja tekemässä työtä, jota osaan riittävän hyvin. Työn kautta elämään tulee jatkuvasti uutta: uusia koulutuskokemuksia, uusia ihmiskontakteja. Nyt ovat edelleen avoinna monet sellaiset ovet, jotka eläkeläiselle eivät enää ole. (60-vuotias nainen, opettaja, osa-aikaeläkkeellä, K)

Myös joustava eläkeikä saa aineistossa paljon kehuja ja kiitoksia. Se mahdollistaa työuran loppupuolella valinnaisuutta, jonka avulla voi halutessaan lykätä lopullisen ratkaisun tekemistä hieman edemmäksi ja valmistautua eläkkeelle siirtymiseen haluamanaan ajankohtana. Myös eläkkeen määrän kartuttaminen superkarttuman turvin 63 ikävuoden jälkeen on joillekin ratkaiseva houkutin jatkaa työuraa (myös Sutela & Lehto 214, 221–223). Toiset taas kokevat 63 vuoden vanhuuseläkeiän alarajan tervetulleena helpotuksena ennen oman, henkilökohtaisen vanhuuseläkeiän täyttymistä. Eläkkeen määrän leikkaantumista ei koeta silloin esteenä järjestelmän suoman valinnanvapauden käyttämiselle. Valinnanvapaus koetaan reiluna, ja kukin toimii *olosuhteidensa mukaan*. Kuten eräs haastateltava asian tiivistä: *Ei saa pakottaa jatkamaan, mutta mahdollisuutena se on hyvä*.

Eläkkeelle siirtyneet ovat aineistossani pääosin tyytyväisiä tekemiinsä ratkaisuihin. Tärkeää onnistuneen ratkaisun kokemiselle oli monen mielestä se, että

eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan pystyi itse vaikuttamaan. Kun eläkkeelle siirtyminen oli aidosti valittavissa oleva vaihtoehto (vrt. Horppu 2007, 36–38, 50–52), se myös lisäsi joidenkin kohdalla intoa jatkaa työssä hieman suunniteltua pidempään. Eläkkeelle siirtymiseen ei liittynyt painostamista tai kiirehtimistä, eikä tunnetta siitä, että eläke ”karkaisi” ulottuvilta ikärajojen mahdollisen nousun myötä. Siirtymän mielekkyyttä lisäsi se, että läheiset ja työyhteisö kunnioittivat tehtyä ratkaisua. Työpaikalla tarjottuja eläkekahveja, yhteisiä muisteluhetkiä ja kiitospuheita muisteltiin lämmöllä vielä vuosia jälkikäteen.

Oikeutus eläkkeeseen

Eläkkeen oikeutuspuhe kiteytyy ensinnäkin vapautumiseen työn kahleista. Kun on tunnollisesti ja itseään säästelemättä suorittanut oman osuutensa yhteiskunnan hyväksi ja sen lisäksi vielä kenties kasvattanut lapsensa uusiksi veronmaksajiksi, koetaan vähintäänkin kohtuullisena ja kaikin tavoin ansaittuna, että saisi vihdoinkin nauttia työnsä hedelmistä. Eläkkeen oikeutusta perustellaan toiseksi myös vetoamalla eläkeläisiin mittavana resurssina työn jakamisessa. Näkökulman mukaan eläkeläisten panosta erilaisen kiireavun tarjoamisessa työpaikoilla, omaisista huolehtimisesta ja hyväntekeväisyystyössä ei tule aliarvioida (myös Hakonen 2008, 138). Kolmanneksi eläkkeen oikeutusta perustellaan ajatuksella työvoiman ”vuoronvaihdosta”. Moni aineistoni ikääntyneistä korostaa eläkkeelle siirtymisen olevan heiltä kädenojennus nuoremmalle sukupolvelle, sukupolvisopimuksen sanelema ele (esim. Kohli 1987, 127, 139). Sama teema toistuu monessa osa-aikaeläkkeelle siirtyneen perusteluissa. Siirtyessään osa-aikaeläkkeelle tai vanhuuseläkkeelle ikääntyneet kokevat luovuttavansa vetovastuun nuoremmilleen ja osoittavansa toiminnallaan hallitsevansa työelämän pelisääntöjä. *Nuoret tarvitsevat töitä ja rahaa*, eikä ikääntyneen työn syrjästä itsepäisesti ja itsekkäästi kiinni pitäminen palvele yhteistä hyvää (myös Julkunen 2003, 184). Samoin tuumaa myös aiemmassa yhteydessä tutuksi tullut Lassekin asiasta haastattelun yhteydessä.

Ja sit mä oon toisaalta sitä mieltä kans, et mun ei kuuluu jäädä työelämään eläkeiän jälkeen, ku mä pääsen eläkkeelle. Mun kuuluu jättää mun työpaikka nuorelle, koska ne tarvii rahaa. Ne on ne, jotka pyörittää tätä yhteiskuntaa, ne ostaa asuntoja. Mul on asunto, se on maksettu, emmä tarvii rahaa semmoseen. ... Mä voin vaikka istuu kotona ja kattoo pörssiä. Mä voin sijoittaa vähän tota ja ottaa tuolta vähä voittoa. Ei mun tarvii, mut nuoret tarvii. Ne kuluttaa, ne tarvii vaatteita, ne tekee perhettä ja ne saa lapsii ja ne tarvii kaikennäköstä. Ne kuluttaa, et mun kuuluu jättää mun työpaikka heille. Nyt ne on työttömänä tuolla. (62-vuotias Lasse, päällikkö, työssä, H)

Lassenkin esittämä ajatusmalli työvoiman vakiomäärästä (ns. laatikkotulkinta) elää yllättävän sitkeänä ikääntyneiden työntekijöiden keskuudessa. Uskomukseen siitä, että työelämästä poistuneiden tilalle tulisi aina sama määrä uusia tekijöitä (ks. Wise 2010), yhtäältä uskotaan ihanteena, mutta käytännön tasolla siitä kerrotaan myös päinvastaisia kokemuksia. Osa eläkkeelle siirtyneistä harmittelikin sitä,

että omat työt jäivät odotuksista huolimatta sittenkin jäljelle jääneiden kollegoiden vastuulle, tai että koko työtehtävä lakkautettiin eläkkeelle lähdön jälkeen. Puheessa oli tällöin havaittavissa myös pienoista pettymystä ja epäuskoa sen suhteen, eikö eläkkeelle siirtyneen työtä ja tehtäviä nähty lopulta edes niin vaativina tai tarpeellisina, että niitä jatkamaan olisi palkattu joku toinen tekijä. Yksittäisistä pettymyksistä huolimatta pääosa aineistoni ikääntyneistä uskoi vilpittömästi sukupolvien väliseen vuoronvaihtoon työelämässä, ja moni näkikin oman ikäpolvensa eläkkeelle siirtymisen olevan yksi merkittävä keino vähentää nuorisotyöttömyyttä. Jos terve ja vakavarainen eläkeläinen ei reiluuden nimissä *kehdannut lähteä kyselemään töitä eläkepäiviensä kuluksi*, tulkitsen edellä mainitun periaatteen sukupolvien välisten intressien yhteensovittamisesta olleen monelle ikääntyneelle tärkeä, sukupolviälykkääksikin mielletävissä oleva tapa kantaa yhteiskunnallista vastuuta (Biggs & Lowenstein 2011). Ajatellessaan ja toimiessaan edellä mainitulla tavalla ikääntyneet ottivat samalla kantaa siihen, kenellä on oikeus olla työssä. Koroistaessaan nuoren etuoikeutta työhön osallistujana he arvottivat hänet sinne kelpaavaksi, itsensä sijaan (myös Johansson 1997, 201 sit. Vaahtio 2002, 109).

7 SOPIMUS UHATTUNA

Tässä luvussa esittelen sopimuksen mielekkyyttä ja jatkuvuutta uhkaavia tekijöitä ja tilanteita. Sopimus on uhattuna, kun se säröilee ja uhkaa rikkoutua (*perceived contract breach*). Sopimus on uhattuna, kun työntekijä huomaa, ettei saa läheskään sitä, mitä on odottanut saavansa toiselta osapuolelta. Tämä koetaan pettymyksenä ja vakavana vastoinkäymisenä. (Morrison & Robinson 1997, 242 ja 2000, 532.) Omassa aineistossani sopimuksen säröily aiheutti varsin vahvoja tunnetiloja kuten kiukkua ja turhautumista. Jos työntekijä ei onnistu järjeistämään uhkatekijöitä, sopimuksen ehdot koetaan epäreiluina ja sen jatkuminen voi vaikuttaa epävarmalta.

Uhkatekijöiden olemassaolo ilmenee aineistossa kokemuksina epävarmuudesta, kohtuuttomuudesta ja arvottomuudesta. Uhkatekijät saattavat kietoutua myös toisiinsa ja ne voivat vaikuttaa eri tilanteissa erisuuntaisesti. Aineistossani uhkatekijöihin liittyvät epäluottamuksen (ks. myös Ilmonen & Jokinen 2002, 101) ja epäreilouden kokemukset. Erittelen seuraavaksi sopimuksen uhkatekijöitä aikaisempaan tapaan etenemällä sopimuksellisuuden kehässä sen ytimestä kohti ulointa kehää. Joitakin uhkatekijöitä käsittelen myös rikkomuksia koskevassa luvussa (luku 8). Uhkien ja rikkomusten välinen raja on veteen piirretty. Uhkina koetut tilanteet voivat viedä myös sopimusrikkomukseen.

7.1 TERVEYDEN MENETTÄMINEN

Minän tasolla terveyden menettäminen on yleisin epävarmuutta synnyttävä uhka-kuva. Vaikka terveyttä yrittäisi vaalia kaikin tavoin, koskaan ei tiedä, mitä tapahtuu tulevaisuudessa.

Mut kun ei koskaan tiedä. Sepä se on, kun elämästä ei koskaan tiedä, pysykö terveenä, mitä tapahtuu... - - - mutta kaikenlaista mukavaa vois vielä olla edessä... kun ois aikaa ja rahaa, ja terveyttä. Siitähän se kaikki riippuu kun sais olla terveenä. Sitä mä aina, et kun mä oon aina ollu terve, ja kun mun vanhemmat oli niin pitkään terveitä, et se oli niin itsestään selvää, et mä pysyn terveenä. Mut nyt kun sitä on ajatellut, miten ihmiset sairastaa. Et melkein kaikilla on kaikenlaisia kroonisia sairauksia ja kulumia, niin sitä on kauhistuen ruvennut ajattelemaan, et ei sitä voi itsekään säilyä niin. Et kyllä se ikä jokaisen kohdalla tekee tehtävänsä varmasti. Et jotain varmaan tulee... (66-vuotias naisopettaja, työssä, H)

Ikääntymisen tuomat muutokset koetaan ja tunnistetaan omassa kehossa. Muuttuvan ruumiinkuvan *elää ja tuntee*, kuten Julkunen (2003, 93) asian ilmaisee. Kehon kuluneisuutta ja toimintojen hidastuneisuutta kuvaillaan usein ”askelen” lyhentymisenä ja yleisenä hidastumisena. Kognitiivisissa toiminnoissa havaitut muutokset luovat uudenlaisia haasteita arkeen: osa kertoo muistinsa heikentyneen ja osa tunnustaa ärsyntyvänsä ja hermostuvansa entistä herkemmin (myös Pensola ym. 2008, 58–59, 72). Liikunnan ja terveiden elintapojen merkitys korostuvat

terveyden hallintakeinoina, ja arki voi olla hyvinkin terveystavoitteista. Sairastuminen on silti mahdollista, ja jo olemassa olevat pitkäaikaissairaudet saattavat laittaa aiempaa lujemmalle. Selittämättömät väsymisen tuntemukset kummastuttavat monia aikaisemmin itsensä virkeiksi tunteneita. Puhti ja aika eivät työpäivien jälkeen enää tunnu riittävän edes mielekkäisiin harrastuksiin ja itsestä huolehtimiseen. Aika ei enää riitä työstä palautumiseen ja rentoutumiseen.

Nyt tulen töihin aamulla klo 9 mennessä ja usein lähden vasta klo 18 tai myöhemmin. Sitten ei jaksakaan mennä liikkumaan. Olen joko töissä tai nukkumassa. Syön epäterveellisesti vasta klo 20 jälkeen ja olen aina väsynyt. Ei siis jää aikaa mihinkään kivaan, kuten mukavien kirjojen lukemiseen, sukan kutomiseen, kavereiden tapaamiseen tai vain oleiluun. (59-vuotias nainen, hallintopäällikkö, työssä, K)

Oma terveys on asia, jota ei periaatteellisella tasolla haluta uhrata työlle. Vaikka työnantajalle halutaan olla monin tavoin lojaaleja, terveys nähdään viime kädessä kuitenkin niin korvaamattomana ja henkilökohtaisena resurssina, ettei sitä hevin riskeerata työsuhteen tai siitä saatavan hyödyn vuoksi. Se on sopimuksen elementti, josta ei neuvotella.

Vuosi sitten olin vedenjakajalla, jossa mietin, että kumpi on tärkeämpää, oma jaksaminen vai raha. Päädyin oman jaksamisen puolelle ja kerroin rehtorille haluavani päästä osa-aikaeläkkeelle. (59-vuotias nainen, aineopettaja, osa-aikaeläkkeellä, K)

Työntekijän terveyden vaaliminen jää luonnollisesti viime kädessä hänen omalle vastuulleen, vaikka moni työnantaja tukee terveyden ylläpitämistä työhyvinvointia lisäävillä toimilla. Työterveyshuollon roolia kiitetään sairauksien hoidossa aktiiviseksi, mutta ei erityisen ikäsensitiiviseksi. Työtä ei saada kevennetyksi, työnantajan hyvään tahtoon eikä etenkin tekoihin luoteta. Vuorotteluvapaata ja osa-aikaeläkettä koskevissa säännöksissä tapahtuneet kiristykset vaikuttavat saman suuntaisesti sillä, jonka terveys on uhattuna.

Monet fyysisesti ja/tai henkisesti kuormittavaa työtä tekevät pelkäävät kuormituksen pitkittyessä työn vaarantavan terveyden ja työkyvyn. Osa informanteista ennakoi kohta olevansa sellaisessa tilanteessa, jossa eläkeiän saavuttaminen on epävarmaa. Työn kuormitus ja koettu työkyky eivät olleet sopusuhteessa keskenään, mikä vähensi olennaisella tavalla myös monen työtyytyväisyyttä. Aiemmin oman alansa opetustehtävistä esimiestyöhön siirtynyt kirjoittaja kertoo pettyneensä siihen, että esimiehen kannustamana ja tukemana käydyt koulutukset eivät odotuksista huolimatta tuottaneet kaivattua helpotusta työtehtäviin. Työnantaja ei tarjonnut uutta koulutusta vastaavia kevyempiä työtehtäviä työuran viimeisille vuosille.

Nyt kuitenkin työ on alkanut painottua yhä enemmän käytäntöön, jolloin monesti olen ajatellut, että tätäkö varten olen opiskellut ja suorittanut tutkintojakin. - - - Jatkamiseen tietysti vaikuttaa yhtenä tärkeänä tekijänä, miten terveyttä riittää. Minulla on todettu nivelrikko toistakymmentä

vuotta sitten. Työni on ollut tähän mennessä fyysisesti sopivan kevyttä, joten oireet ovat pysyneet hallinnassa ja töissä se ei oikeastaan tällä hetkellä haittaa lainkaan. Mutta jos työ tulee fyysisesti kovin paljon rankemmaksi, on pelkona vaivojen lisääntyminen, joka pakottaa jäämään töistä pois. (56-vuotias nainen, ravitsemisalan esimies, työssä, K)

Osa aineistoni informanteista kokee, että työtahti on kiristynyt yhtä matkaa ikääntymisen kanssa. Kiireen tai jaksamattomuuden tuntemukset voivat johtua työstä tai ikääntymisestä (ks. myös Julkunen 2003, 157). Oma askel on hidastunut, työelämä on muuttunut hengästyttäväksi. Työssä tapahtuneiden muutosten perässä pysyminen on vaikeaa. Jatkuva kilpajuoksu väsyttää niin fyysisesti kuin henkisesti. Työpäivät ja työviikot tuntuvat entistä pidemmiltä, viikonloput ja vapaapäivät tuntuvat sujahtavan nopeasti ohi. *Aika ei riitä enää mihinkään.*

Kuormittuneisuutta lisää myös tunnollisuus. Itseltä vaaditaan liikaa, itselle ollaan armottomia. Vaikka ottaa kuinka koville, tunnollisuudesta ei voi tinkiä, sillä työn hyvin tekeminen on kunniakysymys ja velvoite, joka on vain hoidettava. Vanhemmilta perittynä asenteena tunnollisuus tuntuu muistuttavan uskonnollissävytteistä työn arvostusta (Häkkinen ym. 2005, 67). Vaikka tunnollisuutta kuvaillaan sukupolvea yhdistävänä piirteenä, se jättää yksin. Olosuhteiden sotiessa työssä suoriutumista vastaan siitä ei välttämättä puhuta avoimesti työpaikalla tai edes kotona, vaan epäsuhtaan ja pettymyksen kanssa on pärjättävä omillaan. Tunnollisuudesta tinkiminen ja siitä vaikeneminen tuskastuttaa, turhauttaa ja uuvuttaa. Onnekaissa tapauksissa piinallisen pelin voi puhalttaa poikki ulkopuolinen taho.

Se vie, se vie. Katos kyllähän sä haluut hoitaa työtäs. Sit sä meet sinne mukaan. Sä et tajuu ollenkaan, et kun sä vaan menet ja menet, ja teet ja teet, niin sä et tajuu ollenkaan. Sä tuut väsyneenä kotiin, sit rupeet syömään jotain, meet nukkumaan, niin sul menee koko elämä niin kun pilalle. - - - Tunnollinen työntekijä, se haluu tehdä, mutta se ei itte huomaa sitä, et nyt mennään liikaa. Sit vasta kun tuli se tilanne, tosiaan mä olin niin väsynyt. Ja sit mä menin lääkärille, niin lääkäri totes, et mul on korkea verenpaine ja kaiken näköstä. (62-vuotias mies, päällikkö, työssä, H)

Terveys, jaksaminen ja työkyky asetetaan taloudellisten tekijöiden edelle. Rahasta ei puhuta, kun terveydestä puhutaan, eikä näiden eri sopimuselementtien tuottamaa epävarmuuttakaan pidetty verrannollisina toisiinsa nähden. Vaikka taloudelliseen pärjäämiseen, ja erityisesti eläkkeen määrään, liittyvä epävarmuus saneli ja rajoitti monia valintoja elämässä, raha harvemmin määritteli yksioikoisesti ratkaisuja työssä jatkamisesta tai eläkkeelle siirtymisestä. Relationaalisten sopimuselementtien kuten oman terveyden säilyttäminen sekä ihmissuhteet työssä ja lähipiirissä painoivat vaakakupissa yleensä enemmän (myös Vanttilborghin ym. 2014, 120). Pelko eläkeaikaisesta köyhyydestä oli tosin todellinen uhka muutamalle informantille, ja heille työssä jatkaminen superkarttuman houkuttelevana oli ainoa varteenotettava vaihtoehto. Heidän kohdallaan joustavan eläkeiän ”joustavuus” tarkoitti valintaa köyhyiden ja hieman kohtuullisemman elintason välillä.

7.2 HUOLI LÄHEISISTÄ

Elämäntietojen limittäisyys vaikuttaa siihen, että ikääntyneet kokevat usein epävarmuutta myös läheistensä vuoksi. Aikuisten lasten pärjääminen omillaan voi aiheuttaa huolta, kun he opiskelevat tai heidän työllisyysnäkömängnsä vaikuttavat kehnoilta. Huolta kannetaan myös lasten perheistä eli lastenlapsista. Vanhemman ja isovanhemman roolit koetaan hyvin velvoittavina. Seuraavan sukupolven auttamisen muotoina taloudellinen avustaminen ja lastenhoitoapu ovat yleisimpiä (myös Danielsbacka ym. 2013, 43–45). Vaikka aikuiset lapset ehkä todellisuudessa ovat itsenäisempiä ja riippumattomampia vanhemmistaan kuin informanttini antavat ymmärtää, lasten avustamista korostetaan aineistossa usein. Sillä oli yllättävän iso vaikutus myös työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeviin valintoihin. Halu osallistua enemmän lasten perheiden elämään saattoi lisätä eläkkeen houkuttelevuutta, kun taas aikuisten lasten taloudelliseen pärjäämiseen liittyvä epävarmuus saattoi motivoida jatkamaan työntekoa muuten suunniteltua pidempään.

Raha on tietysti tärkeä tekijä myös minulla. Olen eronnut ja yksin vastaan kaikesta. Lisäksi poikani ja pojanpoikani avustusta riittää. Poikani on työtön ja lapsella ei ole äitiä (kuollut). Olen koko ajan avustanut vaatetuksen melkein kokonaan ja muutakin apua tarvitsee.

Minulla ei onneksi ole velkaa ja on oma pieni asunto, mutta pelottaa vähän, miten pärjää eläkkeellä. Jos jatkan vähän, nousee ja saan säästöön vielä lisää. (64-vuotias nainen, hoitaja, työssä, K)

Läheisten sairastuminen on niin ikään teema, joka luo epävarmuutta ja vaikuttaa osaltaan omiin ratkaisuihin. Kun oma puoliso sairastuu tai omat ikääntyneet vanhemmat tai appivanhemmat tarvitsevat arjesta selviytyäkseen apua ja hoivaa, ikääntyneet työntekijät käyttävät siihen omaa vapaa-aikaansa, joka olisi tärkeää työstä palautumiselle. Pitkään jatkuessaan tämä uuvuttaa avun antajia usein siinä määrin, että se muodostaa selkeän uhan omalle työkyvylle (myös Kauppinen & Jolanki 2012, 133). Eläkkeelle jääminen voi tulla mieleen yhtenä ulospääsykeinona kuormittavasta elämäntilanteesta.

Miehelleni sattui paha tapaturma noin vuosi ennen eläkeikääni. Toipumisvaihe kesti pitkään ja jatkuu vieläkin. Pahimmassa vaiheessa olin eräänlainen omaishoitaja. Sen lisäksi, että jouduin yksin tekemään kaikki kotityöt, vaihdoin siteitä, autoin peseytymisessä, tyhjäsini pissa-astioita, laitoin töihin lähtiessä ruoan valmiiksi lautaselle ja väylän mikrolle esteettömäksi, muokkasini vaatteita sellaiseksi, että ne sai ujutettua päälle kipsin yli, kävin sairaalajaksojen aikana aina vapaalla ollessani katsomassa, kaivoin yksin perunat jne! Sen elämäntilanteen joukossa olin sen verran tiukalla fyysisesti ja henkisesti, että aloin entistä tiiviimmin laskea, koska pääsen eläkkeelle. (64-vuotias nainen, hoitaja, osa-aikaeläkkeellä, K)

Useimpien lapset olivat jo ennättäneet ”lentää kotipesästä”. Seesteinen, hoivavastuusta vapaa ajanjakso ei kuitenkaan välttämättä kestä kovin kauan, jos omat

ikääntyneet vanhemmat tai puolison vanhemmat eivät enää pärjää omillaan. Sukupolvien ketjun kiristyminen nyt toisesta päästä voi vaikuttaa arkeen monin tavoin.

Joo, se onki semmonen yhtälö, että mekin tässä kuviteltiin, että tässä ehkä rupeis helpottaa vähän tää. Mehän ollaan lapset tehty nuorina ja lapset on ollu jo pitkään pois kotoo. Nyt on lapsenlapset sitte siinä. ... Mutta sitte tää, ku se lähtee tästä toisesta päästä, että niinku omaishoitajana muiden vanhemmille, niin se tuntuu hiukan semmoselta, hiukan kurjalta toisaalta. Että tota nyt se alkaa taas se rumba... Ja [anoppi] on semmonen henkilö vielä, että hän ei hyväksy mitään hoitolaitosta eikä mitään... (hetken hiljaisuus)... Ja kyllähän mä sitä mieltä oon, että tietysti täytyy olla sillai, että pystys pitkään oleen kotona, että kyllähän ihmiset paremmassa kunnossa pysyy kun laitoshoidossa, että pienellä avulla. Elikkä tälläkin hetkellä meil on se tilanne, ettei me voida lähtee ku korkeintaan yhdeks yöksi johonkin... (58-vuotias mies, metallialalla, työssä, H)

Kahden sukupolven odotusten kohteeksi joutuvaa keskimmäistä sukupolvea on kutsuttu sandwich-sukupolveksi (ks. esim. Künemund 2006 ja Unikkolinna 2008). Vaikka sukupolvien välinen kanssakäyminen ja auttaminen koetaan pääsääntöisesti mielekkäänä ja iloa tuottavana, voi se myös puristaa. Keskimmäisen sukupolven on selvittävä kahteen suuntaan repivistä auttamisen vaateista ja samanaikaisesti myös työelämän velvoitteista (myös Marin 2001a, 255–257). Koska tämä uusiksi ruuhkavuosiksikin nimetty vaihe ajoittuu yleensä juuri viimeisiin työvuosiin, ikääntyneen työntekijän arki voi kuvautua ahtaana, kuten seuraavassa, työkaverin silmin katsottuna:

Muistan just yks työkaveri sano, että ku hän, siis leikillään, mutta ku oli tosissaan, että hän on kahden sukupolven loukussa. Taikka kolmen. Että kun ukon kanssaki pitäis elää, mutta kun omat vanhemmat, jotka huononee, ja on lastenlapsia. Että joka puolelle pitäis, niin tuntuu että susta ei millään riitä, että jos ne ruuhkautuu siihen samaan... Mut ihan oikeesti, niin se voi olla aika ahdasta aikaa ihmisellä. Ja sitten kun jos työelämässä on jo se vaihe, että alkaa todellakin siellä sitten kokee tämmöstä, että ei enää jaksu ihan niinku parhaimmillaan, ja sitten siinä tarvis vielä monelle taholle. (66-vuotias nainen, hoitaja, eläkkeellä, H)

Pitkään jatkuessaan kuormittava elämäntilanne alkaa tuntua epäoikeudenmukaiselta ja ristiriitaiselta. Huoli läheisestä voi leimata kyseisen ihmissuhteen, oma rooli on koetuksella. Normaali, empaattinen välittäminen voi muuttua mieltä raastavaksi. Työssä ei ehkä edes tiedetä, mikä ikääntynyttä työntekijää kotona painaa. Keskittyminen työhön ja palautuminen työstä voivat häiriintyä, ja tunne siitä, että on jäänyt yksin liiasta vastuuseen, voi olla musertavaa. Ahtaasta elämäntilanteesta on päästävä ulos keinolla millä hyvänsä. Ja koska yksityiselämästä on vaikea irtisanoutua, helpotusta voidaan joutua hakemaan työstä irtisanoutumalla.

Osa aineistoni informanteista koki, että yhteiskunta oli sysännyt heidän vastuulleen ikääntyneiden omaisten hoivaamisen. Vaikka lain määräämiä velvollisuuksia auttaa iäkkäitä vanhempia tai aikuisia lapsia ei Suomessa ole, julkisessa

keskustelussa auttamisvastuuta ollaan siirtämässä hyvinvointivaltiolta takaisin perheille (Hämäläinen 2017, 330). Sitä ei pidetä reiluna. Enemmistö suurista ikäluokista ja myös heidän aikuisista lapsistaan näkee vanhusten auttamisen taloudellisesti, arkiaskareissa ja henkilökohtaisen hoivan tasolla kuuluvan enemmän yhteiskunnalle (Danielsbacka ym. 2013, 91). Tämä ei kuitenkaan yleensä tarkoita, etteivätkö he kokisi vanhempiansa auttamista moraalisesti oikeana ja mielekkäänä. Mutta aina ei niin koeta. Tilanteissa, joissa ikääntyneet vanhemmat olivat jossakin aikaisemmassa elämänvaiheessa toimineet lasten mielestä epäreilusti ja jääneet tämän jälkeen etäisiksi, pidettiin epäoikeudenmukaisena sitä, että hoivavastuuta vanhemmista sysättiin automaattisesti jo itsekkin vanhenneille lapsille.

Että en mä ainakaan allekirjota semmosta alotetta, että ilman muuta pitää vanhempia hoitaa. Ja se myöskin pitää perustua siihen, että välit on hyvät. Se tulee vielä rankemmaksi, jos elämä on kuljettanu niin, että on jotakin riitasuutta, ja siinä pitäs. Niin kyllä mä sanon, että se on sama ku tässä eläkeiässä, että sekin pitäs saada räätälöidä se asia. (66-vuotias nainen, hoitaja, eläkkeellä, H)

Omais- ja läheishoiva elämäntilanteena kuormittaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä aiheuttaa laiminlyönnin ja riittämättömyyden tuntemuksia (Kauppinen & Jolanki 2012, 147). Vaikka edellä lainaamani haastateltavan mielessä kaihtaa epäily siitä, riittääkö yhteiskunnan suoma apu tyydyttämään avun tarvetta omassa vanhuudessa, ei mahdolliseen hoivavastuuseen haluta sitouttaa kuitenkaan omia lapsia. Haastateltava tyytyy siihen, jos lapset kävisivät katto-massa minkä kävisivät, ja toivoo samalla, että tarvittava *muu apu pystyttäs hankkimaan jollain muulla tavalla*.

7.3 AHDISTAVA EPÄVARMUUS, TUSKASTUTTAVA EPÄREILUUS

Työn kontekstissa sopimustasapainoa vaarantavia uhkatekijöitä ovat muun muassa työn sisältöön, työvälineisiin, työskentelyolosuhteisiin ja työn tekemisen tapoihin liittyvät muutokset. Joillekin esimerkiksi tiimi- tai projektityöskentely aiheuttavat uudenlaisia epävarmuuden tunteita. Ei enää riitä, että itse tekee työnsä, vaan sen sijaan tuntee olevansa vastuussa myös tiimistä tai projektista. Työn aika-tilaustukseen ei ole enää riippuvainen omasta suorituksesta, vaan projektikello tahdittaa kaikkien työsuorituksia. Kun projektin osa-alueet ja -vaiheet eivät kulje synkronoidusti, tämä aiheuttaa monelle uudenlaista ahdistusta. Yksittäinen työntekijä ei enää kykene yksin hallitsemaan omaa työtä ja sen suorittamista, jolloin työn hallinnan tunne katoaa ja työn mielekkyys vähenee (myös esim. Vartia & Hirvonen 2012, 79).

Epävarmuutta ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia aiheuttaa myös se, että erilaisten uudistus- ja tehostamistoimenpiteiden seurauksena työn vaatimustarvot tuntuu karkaavan ulottumattomiin. Koulutusvaatimukset kasvavat työn sisällön muuttuessa, ja etenkin nopeassa tahdissa uudistuva tietotekniikka

kasvattaa osaamistarpeita. Jos samalla työ kuormittaa ja johdon koetaan arvostavan vain nuorempien vastahankittua koulutusta, ikääntyneen työntekijän epävarmuus oman työnsä hallinnasta ja omasta osaamisestaan käy ymmärrettäväksi (myös Julkunen 2003, 169). Kaikki tämä voi toimia syytyksenä eläkeajatuksille.

Minua pidetään aika kokeneena ja osaavana työntekijänä. Itse koen em. syistä työtaitojeni hupenevan koko ajan ja pelkillä vanhoilla kokemuksilla ei pärjää. Maailma muuttuu liian nopeasti siihen. Tästä johtuen olen alkanut kokea suurta tyytymättömyyttä omiin taitoihini ja mitä enemmän niitä epäilen, sitä epävarmemmaksi itseni tunnen. Siitä on seurannut jännittyneisyyttä tilanteissa, joissa ennen olin kuin ”kala vedessä”. Olen alkanut vetäytyä. En tarjoutu työryhmiin ja vetäjäksi projekteihin, kuten ennen.

Kaikki tämä on vaikuttanut siihen, etten viihdy työssäni juuri lainkaan. Missään tapauksessa en haluaisi jatkaa ainakaan yli eläkeiän. Olisin valmis siirtymään kokoaikaeläkkeelle vaikka heti. (Yli 60-vuotias nainen, päällikkö, työssä, K)

Tunne, ettei saa asioita hoidettua kuten haluaisi, vie ajatukset herkästi omaan vanhenemiseen ja syyttämään itseään työn sujumattomuudesta (ks. myös Julkunen 2003, 157–158). Edellä siteeraamani naiskirjoittaja kertoo edustavansa työpaikalla vanhempaa ikäpolvea, jonka on vaikea omaksua paitsi nuorempien kollegoidensa taseisia tietoteknisiä taitoja myös heidän erilaista arvomaailmaansa. Tunnollinen, mutta ennen kaikkea itseensä pettynyt työntekijä on valmis uhrautumaan työyhteisön toimivuuden eteen vetäytymällä syrjään. Vaikka kirjoittaja ei suoranaisesti syyllistä itseään ja omaa ikäänsä, esimiehen lausuma toive siitä, että työyhteisö tarvitsee nuorempia työntekijöitä, saa hänet tuntemaan itsensä ”sopimattoman” vanhaksi, vääränikäiseksi.

Epävarmuus omasta asemasta työpaikalla hiipii esiin muutostilanteissa, jotka kyseenalaistavat omien työtehtävien jatkumisen. Tehostamiseen pyrkivät toimintojen yhdistämiset saavat työtehtävät, työpisteet ja työnantajatkin vaihtumaan. Oma työtä ei enää omisteta (Siltala 2004, 56–57), pelko työpaikan menettämisestä kytee. Kuten Sutela ja Lehto (2014, 139) toteavat, jatkuva epävarmuus ja pelko työn menettämisestä voi olla yksilön hyvinvoinnille jopa pahempaa kuin työttömyys: työn menettäminen tapahtuu kerran ja välittömästi, mutta epävarmuus jatkuu päivästä toiseen. Aineistossani epävarmuus ajaa ikääntyneitä pohtimaan omaa työmarkkinakelpoisuutta suhteessa nuorempiin. Vaikka ikääntyneet eivät olisikaan vakuuttuneita nuoremman polven osaamisesta käytännössä, nuoruuden ja tuoreen koulutuksen nähdään kuitenkin antavan etulyöntiaseman samoista työpaikoista kilpaillen. Jotkut kokevat olevansa lyötyjä jo ennen varsinaista kilpailun alkamista ja ovat valmiita luovuttamaan.

Osa aineistoni informanteista manasi sitä, että henkilöstöresurssit oli vedetty heidän työpaikoiltaan liian kireiksi. Se oli heidän mielestään pääsyy siihen, että työn suorittaminen entiseen tapaan oli käynyt mahdottomaksi. Uusi yhtälö koettiin kohtuuttomana, se rassasi ja rasitti. Yhtäältä työnantaja edellyttää tilivelvollis-

suutta ja vastuullisuutta entiseen tapaan, mutta toisaalta *liike-elämän opit ja periaatteet* sanelevat, mikä on kussakin tilanteessa riittävää ja tarpeeksi hyvää työn laatua. Ja mikä epäilemättä, siihen on työntekijänkin tyydyttävä (myös Julkunen 2003, 137–138). Kustannustehokkuus on vallannut esimerkiksi hoito- ja opetusalan, missä niillä ei toivottaisi olevan sanelevaa roolia. Kun *joka ainoa suoritus tai kehittämisidea hinnoitellaan ja verrataan toisten vastaaviin*, se koettelee uskollisuutta ja luottamusta työnantajaa kohtaan (myös Alasoini 2010, 135–136). Jos aiemmin on tehnyt *tehtävänsä parhaan kykynsä mukaan, metelöimättä, työnantajan etua ajatellen*, uusi asema työnantajan jatkuvan tarkkailun alaisena on pinnallinen. Tuntuu siltä kuin olisi koko ajan epäilyn alaisena ja joutuisi koko ajan todistelemaan osaamistaan, tehokkuuttaan tai jopa tarpeellisuuttaan (myös Julkunen ym. 2006, 110). Tehokkuuden tavoittelu on muuttanut johtamisen ohella myös työskentelytapoja, monen mukaan huonompaan suuntaan. Aiemmat pelisäännöt ovat muuttuneet kuin varkain (myös Rousseau 1995, 147–152), niiden sovittaminen omaan arvomaailmaan on koetuksella.

Mun mielestä tää projektityöskentelymalli oli kaikista pahin. Et se muutti koko ilmapiirin aivan erilaiseks kuin aikaisemmin. - - - En minä tiedä, johtuuko se siitä, että onks Suomesta hävinnyt semmoset oikeen kunnon yritysjohdajat – semmoset hyvät yritysjohtajat? Vai johtuuko se tästä kvartaalitaloudesta? Vai mistä se johtuu, että asioita katotaan niin lyhyellä aikavälillä, et jos vuosineljännes on se tarkasteluväli, niin kyllä se ei työelämässä onnistu. Et semmonen, sanotaanko tuotantoa harrastavassa työpaikassa ei kvartaalitalous millään lailla voi onnistua. Tietysti semmoisessa, jossa myydään vaan ja välitetään, niin siellähän se pelaa tietysti jollain tavalla. (56-vuotias mies, yrittäjä, työssä, H)

Myös työnantajien vastuu työntekijöistään on vähentynyt. Kuten eräs kirjoittaja asian muotoilee: *Mikään voitto ei tunnu riittävän osakkeenomistajille. Ennen työnantajat kantoivat yhteiskuntavastuutaan aivan eri lailla*. Kirjoittaja muistelee, että ennen tehtaanomistajat eivät heti sulkeneet tehdasta pitkästä tappioputkesta huolimatta, sillä *nopeat voitot eivät olleet työnantajan päätavoite*. Kuvaus sopii Rousseauin (1995, 101–102) tarkoittamaan relationaaliseen sopimukseen, jossa osapuolten välinen suhde on tiivis ja luottamuksellinen (myös Alasoini 2007, 112). Entisaikojen tehtaanomistajien ”isällisellä” otteella oli varjopuolensa, mutta silti se asettuu vastakkain nykyisten nopeiden voittojen tavoittelun kanssa. Jos työnantajat ennen tuntuivat kantavan huolta myös työntekijöistään, tänä päivänä *esimiehet ei välitä, ne vaan tulosta, tulosta, tulosta...* Tätä väittävä yrittäjämies ajoittaa monen muun kirjoittajan tavoin työelämän vauhdin kiihtyneen 2000-luvun alussa. Muun muassa pörssiin listautuminen aiheutti monessa työpaikassa ennen näkemättömän tehostamistarpeen, eikä julkinen sektorikaan jäänyt jälkeen, myös sen tuottavuus- ja tehostamisohjelmien tarkoituksena oli ottaa ”löysät pois”. Kun kaikki muu on tehty toiminnan tehostamiseksi, viimeinen pisara tiristetään ihmisistä. Tai työ siirretään halvemmän työvoiman maihin tehtäväksi, mitä sitäkään ei koeta kestäväenä, saati eettisesti oikeana.

Tehokkuuden tavoittelu näkyy työn siirrettävyytenä ja korvattavuutena, mikä

kiristää työntekijöiden keskinäistä kilpailua. Se taas rapauttaa horisontaalista eli kollegoiden välistä luottamusta ja vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin (myös Fox 1974; Koivumäki ym. 2006). Kilpailun sijaan ikääntyneet kaipaavat työhönsä yhteisöllisyyttä, jonka koetaan ohentuneen (myös Hakanen 2011, 33; Biggs & Lowenstein 2011, 122). Yhteisöllisyyttä pidetään vaihtoehtona läpi yhteiskuntaelämän tunkeutuneelle individualismille ja itsekkyydelle. Vaikka sitä pidetäänkin hyvänä, että nuoret työntekijät osaavat pitää kiinni omista oikeuksistaan, nuorille tyypillistä itsensä esittämistä ja esilletuontia vierastetaan. Oman edun tavoittelua karsastetaan, koska se murentaa työyhteisön yhteishenkeä.

On itsekkäämpää, henkilökohtaisia ominaisuuksia korostavaa (ei jaeta tietoja ja tehdä yhdessä – kerätään omaa cv:tä ja portfolioa kaikessa). - - - Yksilön kannalta terveempää, mutta [työ]yhteisössä aiheuttaa hankauksia. (Yli 60-vuotias nainen, päällikkö, työssä, K)

Itsekkyyden lisääntymisen ohella myös yleisen työmoraalin löystyminen huolestuttaa. Hiljaisen ja uhrautuvan sitoutumisen sijaan ”hällä väliä” -tyylin nähdään levinneen työpaikoille. Leväperäisen työskentelyotteen vuoksi monen työntekijän perimmäisenä huolena on, että asiakkaita palvellaan huonosti ja tuotteen laadussa on toivomista. Vaikka työnantaja käyttäisi asian kuntoon saattaakseen työsopimuslakiin perustuvaa työnjohto- eli direktio-oikeuttaan, laatu ei parane, jos työkalvereiden keskinäinen arvostus ja kunnioitus on kadonnut eli ollaan niin sanotun matalan horisontaalisen luottamuksen tilanteessa (ks. myös Fox 1974). Sen sijaan, että työyhteisö puhaltaisi yhteiseen hiileen tavoitteellisesti ja toisiaan kannustaen, se alkaa yhteishengen puuttuessa kyräillä ja vahdata toisiaan.

Niin, et se meni ihan, että jokainen nokki jokaista ja sitten se siirtyi alemmaksi. Ja sitten alko tulle semmosia, että työntekijät rupes kontrolloimaan toisten tekemisiä, jolloin se menee ihan mahottomaks pitää semmonen yhteisö kasassa oikein ja motivoituneina. Että ihmisellä tuppaa olemaan semmonen vika, että se ei nää niitä omia virheitä, että kaverin... Sitteen kun itte oli siinä esimiehenä, niin näki kyllä sen, joka arvosteli toista kaveria, niin näki kyllä ne arvostelijankin heikot puolet... kyl se oli välillä sellasta ruljanssia että. Sit tuli semmosia kuppikuntia, että tietyt henkilöt oli keskenään ja tietyt oli keskenään. Ja se on hirveen hankalaa sitten purkaa semmoinen, että saatais taas yhteen kaikki vaan. Siitä tulee riitaisia työpaikka ja sitä enempi stressiä, mitä enemmän riidellään. Se pääasia, se työn tekeminen, se jää taka-alalle sitten. (56-vuotias mies, yrittäjä, työssä, H)

Samainen 56-vuotias yrittäjämies, jota jatkossa kutsun Juhaniksi, huomauttaa myös havainneensa, miten työilmapiiri ja työsopimuksen osapuolten eli työntekijän ja työnantajan suhteet ovat muuttuneet vuosien varrella. Isällinen vastuunkantaminen on kaikonnut, tilalle on tullut niin sanottu yhteisöllistetty vastuu, joka edellyttää myös työntekijältä uudenlaista ymmärrystä yrityksen tuloksen tekemisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Juhani: *Sanotaanko että työilmapiiri on muuttunut niin paljon siitä 80-luvulta. Niin siinä vaiheessa toi työnantajan ja työntekijän suhde oli erilainen. Että se oli semmonen vähän niinkun on-off-suhde, et siellä ei silleen hirveesti... ihan selvästi määriteltiin, mitä tehdään ja kuka tekee ja mitä tekee. Ja työajoista, ne oli hirveen tarkkoja. Et työnantaja valvo niitä tarkasti ja työntekijä valvoi omia työaikojaan tarkasti, että tipahti hanskat heti kun kello soi.*

Katri: *Että ihan selkeet rajat?*

Juhani: *Ihan selkeet rajat ja sitten se, että työntekijöitä ei siihen aikaan kiinnostanut niin hirveesti se, miten työnantajalla menee, et kunhan oma palkka vaan tuli. Nyt ollaan ajaututtu aika pitkälti siihen, että työntekijät kantaa hirveesti huolta sen yrityksen taloudellisesta tilanteesta, joka aiheuttaa tietysti jonkun verran lisäpaineita ja se kulttuuri on muuttunut kokonaan työpaikoilla. Et se on mennyt siihen, että ennen kun työntekijät ei joutanut melkein ollenkaan, niin nyt se on muuttunut toisinpäin, et työnantaja ei jouta ollenkaan vaan työntekijät joutaa koko ajan. Et se on niinkun muuttunut pääläelleen se asia. Et se niin aiheuttaa mun mielestä kans jonkun sortin, tämmöstä luo tai lisää painetta työntekijöille... (56-vuotias Juhani, yrittäjä, työssä, H)*

Työntekijöiden vastuun laajeneminen, tehokkuuden maksimointi ja tunnollisen työn tekemisen vaikeutuminen muodostavat ikääntyneen työntekijän näkökulmasta yhdistelmän, joka uhkaa työssä jaksamista. Kun tähän yhdistetään vielä työntekijään kohdistuneet moitteet huonosta työstä, kokee henkilökunta esimerkiksi resurssipulasta kärsivällä hoitoalalla arvostelun epäreiluna ja kohtuuttomana. Kun *päälle painavat omaiset* eivät ymmärrä hoitajien *tappotahtista työtä*, hoitajien kokemaa riittämättömyyden tunne harmittaa ja katkeroittaa. Sen sijaan, että johtajat joutuisivat vastuuseen resurssien riittämättömyydestä, *ruohonjuuritason työntekijät saavat kuulla kunniansa*. Kokemuksen ristiriitaisuutta kuvaa se, että vaikka varsin moni hoitoalalla työskentelevistä ikääntyneistä kokee kiireestä huolimatta kuitenkin suurta tyydytystä ihmisten auttamisesta ja suhtautuu luottavaisesti alan työllistävyyteen tulevaisuudessa, resurssipulasta johtuva kiire saa epäilemään, etteivät omat voimavarat riitä eläkeikään saakka. Tästä syystä moni hoitoalan ja hoivatyön ammattilainen aineistossani harkitsikin erilaisia kevennysvaihtoehtoja viimeisten työvuosien ajalle, muutama mietti jopa ammatin vaihtamista (myös Kröger ym. 2018).

Työn kontekstissa epäoikeudenmukaisuuden kokemukset ilmenevät räikeimmin esimiestyöstä, johtamisesta ja ikäsyrynnästä kerrottaessa. Esimiehet, joilla on *omat suosikit ja korkea koulutus*, eivät kohtele kaikkia alaisiaan samoin. Korkean koulutuksen oletetaan etäännyttävän esimiehiä alaistensa kokemusmaailmasta. Esimiestyö ei myöskään onnistu, jos ollaan kokemattomia ja taitamattomia henkilöstöasioiden hoitamisessa (myös Uhmavaara ym. 2005, 151). Vaikka työn sisältö voisi vielä innostaa, nuoret esimiehet – *nuoret ”jupit”*, kuten eräs kirjoittaja heitä kuvaili – uhkaavat tympäännyttää myös työn. Esimiesten keskittyessä oman uransa edistämiseen varttuneet alaiset kokivat jäävänsä liian vähälle tai kielteiselle

huomiolle. Työyhteisössä havaittu itsekkyys liitettiin siis sekä hyvässä että huonossa mielessä työyhteisön nuorempiin, usein itseä paremmin koulutettuihin jäseniin.

Joskus tuntuu siltä, kuin akateemisesti koulutetuilla esimiehillä olisi tarve pönkittää omaa egoaan vähättelemällä muiden kykyjä ja tekoja. (56-vuotias nainen, tuotekehityksen työntekijä, työssä, K)

Oman alansa asiantuntijaksi kehittyminen edellyttää usein vuosien, ellei vuosikymmenten työkokemusta, ja siksi ymmärrys siitä, ettei tätä kumuloitunutta osaamista saa hyödyntää työssään niin hyvin kuin pystyisi, koetaan turhauttavana ja loukkaavana. Tavallisimmin tämä konkretisoitui tilanteissa, joissa työtehtäviä yksinkertaistettiin. Kiireen kokemistakaan ei kuvailla niin tuskastuttavaksi kuin tylsyydellä rankaisemista. Jos työntekijöiden *voimavaroja menee hurjasti itsensä motivoimiseen*, niin lopputulema työn mielekkyyden, saati tuloksellisuuden kannalta nähdään kehnona.

Edellä esittelemiäni uhkatekijöitä voisi kuitata sillä, että ennen työelämä oli helpompaa. Sitä se ei kuitenkaan ollut, ja helppouden sijasta tulkitsenkin ikääntyneiden puhuvan työn inhimillisyydestä: ennen työelämä oli empaattisempaa, huolehtivampaa ja yhteisöllisempää. Olivatpa työssä koetut muutokset millaisia tahansa, niihin liittyy uhka psykologisen sopimuksen muuttumisesta. Työnantajan viestejä tulkitaan, työtovereita tarkkaillaan ja omaa työtä varjellaan – ei muutoksia vastustaen, mutta hallita niitä halutaan.

7.4 HUOLESTUNEISUUTTA, HARMISTUMISTA JA SYYLLISYYTTÄ

Osa ikääntyneistä työntekijöistä tunnistaa yhteyden oman työtilanteensa sekä yleisen markkinatalouden tilanteen välillä. Globalisaatio ja erityisesti *Euroopan unioniin syydetyt miljardit* muodostavat heille uhkatekijän, johon ei pysty itse vaikuttamaan edes tekemällä työnsä tunnollisesti. Vaikka sopimusta omalta osaltaan noudattaisi pilkun tarkasti, ei luottavaisuutta vastapuolen vastavuoroisuuteen välttämättä ole. Makrotasolla sopimuksen vastapuoli näyttäytyy usein epämääräisenä ja vaikeasti hahmotettavana eikä sen edesottamuksista tiedä. Näissä yhteyksissä sopimus ja sen uhkat näyttäytyvät abstraktilla tasolla. Vastassa ovat kasvotomat maailmantalouden voimat sekä muuttunut kulttuuri, sen arvot ja asenteet. Epämääräisinäkin hahmottuvat muutokset koetaan huolestuttavina, sopimusten jatkuvuutta uhkaavina ja niiden varaan rakentuvaa tulevaisuutta murentavina.

Kuten seuraava kirjoittaja huomauttaa, yhteiskunnan arvojärjestyksen kärkeessä on nykyisin sellaisia arvoja, jotka vaikuttavat hänestä harmillisesti paitsi yksilön elämään, myös kansakuntien ja koko ihmiskunnan elämään. Kuva tulevaisuudesta piirtyy huolestuttavana.

Olen hyvin pessimistinen sen suhteen, mihin elämä maassamme/Euroopassa ja koko maailmassa on menossa. Ihmisillä on aivan vääränlaiset arvot, vain tehokkuus, omien etujen ajaminen, loputon ahneus ja

vallanhimo jylläävät arvojärjestyksen kärjessä. Ihmiset eivät välitä enää toisistaan, ei ole yhteistyökykyä, ei solidaarisuutta, ei empatiaa, ei auttamishalua. (48-vuotias nainen, toimistotyöntekijä, työtön, K)

Yhteiskunnan arvot näkyvät muun muassa siinä, miten hyvinvointia ja niihin vaikuttavia voimavaroja yhteiskunnassa jaetaan. Hoitoalan ohella huolta aiheuttavat varhaiskasvatukseen ja koulutukseen kohdennettujen varojen niukkuus. Kaventuvat resurssit vaikeuttavat näillä aloilla työskentelevien mahdollisuuksia hoitaa kunnialla omaa työtään, ja myös huoli kasvavien lasten turvallisuudesta ja nuorten syrjäytymisestä on suurta. Luottavaisuutta siihen, että yhteiskunta ottaisi kopin putoavasta nuoresta, ei enää ole. Ikääntyneet kokevat nuorten aseman globaalina ongelmana.

Nämä kaikki ympärillämme tapahtuvat asiat vaikuttavat myös työelämään. Moni pohtii: onko millään enää mitään väliä? Varsinkin nuoret ovat hyvin kyynisiä, kun näkevät, millaisen maailman heitä edeltävät sukupolvet ovat heille antamassa. Me ihmiset olemme tuhoamassa maailmaa ja se luo epätoivoa kaikkeen tekemiseen, myös työskentelyyn. (48-vuotias nainen, toimistotyöntekijä, työtön, K)

Huoli nuorten tulevaisuudesta työpaikoilla on kollegiaalista, eräänlaista sosiaalista sympatiaa. Nuorten kilpailuasema työmarkkinoilla on parempi kuin vanhojen, mutta heidänkin jaksamisensa työelämän kiristyvissä vaateissa huolettaa (myös Biggs & Lowenstein 2011, 121). Nuorista itsestään huokuva epävarmuus oman tulevaisuuden suhteen tuntuu olevan aika monella työpaikalla yhteinen surun tai ainakin päivittelemisen aihe. Osin toiseen sukupolveen kohdistuvaa ymmärrystä lisää tietoisuus omien aikuisten lasten epävarmasta työmarkkinatilanteesta. Nuorten nähdään olevan jatkuvalla koeajalla, määräaikaissuukien kahleissa (myös Siltala 2004). Koska nuortenkaan asema työelämässä ei ole vakaa ja helppo, työelämän ikäkielteisyyttä ei tulekaan pitää ikääntyvien ”yksinoikeutena”. Julkusen (2003, 149) mukaan työelämän kielteisten muutosten voikin nähdä kohdistuvan eri tavoin eri elämänvaiheissa oleviin.

Sukupolvien erilaiset intressit nostavat aika ajoin esiin pelkoja sukupolvikonfliktin mahdollisuudesta (esim. Attias-Donfut & Arber 2000). Suurten ikäluokkien leimaaminen ahneeksi sukupolveksi (mm. Pajamäki 2006) sekä vuoden 2017 eläkeuudistuksen yhteydessä esitetyt laskelmat nuorempien sukupolvien saamasta hyödyistä ovat tästä hyviä esimerkkejä. Kiristykset sosiaaliturvassa tuntuvat synnyttävän jännitteitä sukupolvien välillä, ja työelämän vanhimmalla sukupolvella on luonnollisesti omia odotuksiaan. Eläkkeiden ikärajoja koskevat tiukennukset harmittavat aineiston ikääntyneitä enemmän kuin koulutukseen kohdistuvat leikkaukset, vaikka niitäkään ei mukisematta hyväksytty, kohdentuvathan ne harmillisesti myös omiin jälkipolviin. Koska sama kohtuuttomuuden kokemus herää ikääntyneissä myös vanhusten laitoshoitopaikkoja vähentäessä, he voivat tulkita olevansa välillisesti kohteina kaikissa sosiaaliturvan kiristämistoimissa. Nämä

kohtuuttomuuden kokemukset konkretisoituvat tapauskohtaisesti joko työssä jatkamista lisäävästi (omien lasten työllistymisvaikeudet) tai eläkeaikeita kiihdyttävästi (omaisten hoivaaminen).

Jos sukupolvien oikeudenmukainen kohtelu herättääkin epäilyksiä eläkeuudistusten yhteydessä, ikääntyneiden luottavaisuus eläkejärjestelmän kestävyYTEEN vaikuttaa pääpiirteissään olevan vankalla pohjalla. Järjestelmän rahoitukseen liittyviä haasteita ei aineistossa liiemmästi pohdittu, vaan sitäkin enemmän kirjoittajia ja haastateltavia mietitytti aineiston keruun aikana julkisuudessa esillä ollut vanhuuseläkeiän nostopaine 63:sta ikävuodesta 65:een ikävuoteen. Tämän koettiin uhkaavan omia, jo tehtyjä suunnitelmia eläkkeelle siirtymisestä, ja moni totesi sen vauhdittaneen omaa eläkkeelle siirtymistä. Sama vaikutus oli nähtävissä myös vuorotteluvapaan ja osa-aikaeläkkeen ikärajojen nousulla. Vanhuuseläkeiän nostaminen yhdistettiin julkiseen työurien pidentämiskeskusteluun, mikä herätti ristiriitaisia tunteita. Samalla kun valtiovalta kehottaa jatkamaan työelämässä, kannustaa siihen porkkanoin (joustava eläkeikä, lisäkattumat) ja mainostaa työurien pidentämistä kaikkia hyödyttävänä tavoitteena, monella työpaikalla tunnuttiin elävän erilaista todellisuutta (myös Viitasalo 2015). Henkilöstövähennysten nähdään kohdistuvan liian usein vanhimpaan ikäluokkaan, mitä pidetään ”pöhkönä”.

Yhteiskunnan pöhköt asenteet eivät kannusta työssä jatkamiseen. - - - Usein häpeän sitä, että en anna muka nuorille työtä. Ei kannusteta työssä oloon. Kysellään koska jäät eläkkeelle, ei ole ollenkaan helppoa olla työssä näin vanhana. Pidetään jotenkin pöhkönä, jää jo pois, nuoret ei ymmärrä, ei ymmärrä vanhat. Jos tykkää työstä, viihtyy, tehköön työtä, ken haluaa. (64-vuotias nainen, opettaja, osa-aikaeläkkeellä, K)

Kaikki aineistoni informantit eivät jakaneet ymmärrystä siitä, että ikääntyneiden tulisi väistää työelämästä nuorempien tieltä. Työ on jotain, johon kaikilla on velvollisuus, mutta myös oikeus. Ajankohtainen kysymys tänä päivänä ikääntyneiden ja myös osatyökykyisten näkökulmasta lieneekin se, kenellä on oikeus tehdä työtä ja mihin työn oikeutus perustuu. Vai kummasta lopulta on kyse, oikeudesta vai velvollisuudesta – työssä jatkamisesta vai eläkkeelle siirtymisestä? Hankalinta on, kun kokee tekevänsä väärin, tekee mitä tahansa. Jos siirtyy eläkkeelle, on itsekäs, sillä syö kuormasta ja kasvattaa muiden taakkaa. Jos jatkaa työssä, on itsekäs, koska vie työpaikan nuoremmilta.

Tiedotusvälineissä kuulutetaan koko ajan, miten eläkeikää pitäisi nostaa ja olen ajatellut, ettei ainakaan minun vuokseni tarvitse, sillä teen sen mikä määrätty on. Jotenkin tulee sellainen vähän katkera sävy näihin viimeisiin vuosiin ja on jo valmiiksi sellainen olo, ettei ainakaan saisi nauttia eläkepäivistään, kun on sitten taakkana ja syömässä nuoremmilta leipää. Tässä siis jatka tätä leivän tienaamista, ettei tarvitsisi niin paljon syyllisyyden taakkaa kantaa. Tällainen tavallinen ihminen kantaa näistä asioista paremmin vastuunsa kuin ne tiedotusvälineissä melua pitävät, jotka jäävät ison rahapussin kanssa ennen aikojaan eläkkeelle. (60-vuotias nainen, opettaja, osa-aikaeläkkeellä, K)

Luottavaisuus eläkejärjestelmään ja yhteiskunnan muihin instituutioihin luo yksilötasolla turvallisuuden tunnetta ja uskoa tulevaisuuteen. Luottavaisuuden kolhiintuminen saa sopimuksen säröilemään.

8 SOPIMUS RIKKOUTUU

Seuraavaksi tarkastelen sopimuksen rikkoutumista. Kun sopimuksia uhanneet tekijät etenevät konkreettisempiin ja rajumpiin petetyksi, väärinkohdelluksi tai loukatuksi tulemisen kokemuksiin, voidaan puhua sopimusrikkomuksista (*violation*). Tunnekokemus on pelkkää pettymystä voimakkaampi, kyse on suuttumuksesta ja raivosta (esim. Morrison & Robinson 1997, 230–23). Sopimus rikkoutuu ja paljastaa sopimuksellisten rakenteiden merkityksen ja voiman. Rikkoutumisenkaan ei silti tarvitse olla lopullista, kuten luvussa 9 tulen esittämään.

Kuten sopimuksista myös sopimusrikkomuksista osa on abstrakteja ja osa konkreettisempia. Sopimusosapuolena ihmisen oma mieli tai esimerkiksi kohtalo ovatkin huomattavasti abstraktimpia kuin esimerkiksi työnantaja tai organisaatio, johon ollaan työsuhteessa. Yhteistä esittelemilleni sopimusrikkomuksille on kuitenkin se, että niiden yhteydessä aineistoni informantit kokevat tulleen sopimusten osapuolina siinä määrin väärinkohdelluiksi, että sopimukseen liittyvä luottamus ja vastavuoroisuus saavat kohtalokkaan särön. Aikaisemmin pysyväksi uskotua yhteisymmärrystä ja jatkuvuutta ei rikkomuksen jälkeen välttämättä koeta olevan. Kaikki sopimusrikkomukset, joita seuraavaksi havainnollistan, ovat suoraan tai välillisesti vaikuttaneet kirjoittajien ja haastateltavien valintoihin sen suhteen, jatkaako työssä vai siirtyykö eläkkeelle.

Aiemmista luvuista poiketen esittelen tässä ja seuraavassa tulosluvussa joidenkin yksittäisten informanttien kerrontaa niin tarkasti ja seikkaperäisesti, että olen kokenut mielekkääksi nimetä heidät samaan tapaan kuin edellisessä luvussa nimesin Juhanin (ks. luku 7.3). Tämä toivottavasti helpottaa myös lukijaa, kun samojen ihmisten kokemuksiin palataan myöhemmissä kohdissa.

8.1 AJELEHTIVA JA ITSEENSÄ PETTYNYT MINÄ

Tunnollisuutta ja kiltteyttä

Kuten olen edellä jo useammassa yhteydessä todennut, ikääntyneet työntekijät korostavat mielellään tunnollisuuttaan, auttamishalukkuuttaan ja empaattisuuttaan. Näiden hyväksi koettujen piirteiden lisäksi muutamassa kirjoituksessa mainitaan kiltteys. Kaikista kiltteyteen liittyvistä positiivisista miellelyhtymistä huolimatta se kuitenkin koetaan joskus heikkoutena. Samaan tapaan kuin tunnollisuudesta, myös kiltteydestä koetaan olevan haittaa, kun se alkaa hallita liiaksi ihmisen mieltä ja toimintaa.

Aineistossa mainittiin niin sanottu kiltin tytön syndrooma. Termiä on käytetty kuvaamaan tilannetta, jossa muiden hyväksyntää halutaan jatkuvasti ansaita sillä, että on aina kiltti ja hyväntuulinen ja suostuu kaikkeen, käyttäytyy ”kympin tytön” tavoin (ks. Pietilä 2010, 187). Vuosien, saati vuosikymmenten aikana liika joustaminen ja muiden tarpeiden mukaan eläminen saattaa kuitenkin kuormittaa.

Omien oikeuksien ja tunteiden vähätteleminen muiden tarpeiden ja miellyttämisen kustannuksella voi ennen pitkää katkeroida ja saada pitämään elämäntilannetta epäoikeudenmukaisena. Osa kiltteydestä ”kärsivistä” kokee, että heidän kiltteyttään käytetään hyväksi.

Olen syntynyt ja elänyt alkoholistiperheessä, jossa oli henkistä ja ruumiillista väkivaltaa. En ole oppinut käsittelemään arki-työelämän asioita. Takana kaksi avioliittoa. Työelämässä en ole pystynyt pitämään puoliani. Olen niin sanottu kiltti lapsi ja olen sen takia sitten paikinut töitä miellyttääkseni työnantajaa ja muita työtovereita. Olen käynyt ammatillisen koulutuksen työhöni, mutta koen silti, että en osaa työtehtäviäni, aina on jollakin jotain sanomista. (55-vuotias nainen, lääkealan työntekijä, sairauslomalla työstään, K)

Uupumisen ja traumatisoitumisen vuoksi sairauslomalla 1,5 vuotta olleella kirjoittajalla on takanaan lähes 30 vuotta kestänyt työsuhde samaan työnantajaan. Hän kertoo käyvänsä parhaillaan traumaterapiassa, jossa käydään läpi vaikeaa menneisyyttä, työssä jaksamista ja nykyhetkeä. Hankaluutta tuottaa hierarkkinen työympäristö, jossa työntekijöitä pidetään ylempi- ja alempiarvoisina. Itse hän kokee kuuluvansa jälkimmäiseen ryhmään, jossa hänen työnsä on alttiina muiden jatkuvalle arvostelulle. Myös kirjallisten työohjeiden puuttuminen on ollut ansa kiltille luonteelle. Koska työtehtäviä ei ole selkeästi määriteltä, kirjoittaja on muita miellyttääkseen toiminut joka paikan höylänä, mikä on edesauttanut uupumista (myös Hakanen 2011, 55).

Passiivista ajalehtimistä

Se, että ihminen kokee epäonnistuneensa työ- ja vapaa-aikansa rajaamisessa, voidaan niin ikään ymmärtää sopimusrikkomuksena itseä kohtaan. Kun ei kykene suojelemaan itseään, tuntee syyllisyyttä ja tunne elämän hallinnasta katoaa (vrt. Alasuutari 2007, 188–189). Samasta on kyse sen kirjoittajan kohdalla, joka soimasi itseään siitä, ettei ollut koskaan *vaatinut itseltään tarpeeksi*. Kun ajattelee vain ajalehtineensa tilanteesta ja työsuhteesta toiseen, oma passiivisuus tuntuu periksi antamiselta. Jos jälkikäteen kokee, että enemmänkin olisi voinut olla saavutettavissa niin ihmissuhteissa, koulutuksessa kuin työurallakin, voi kokea rikkoneensa itseään kohtaan.

Pettymys itseän ilmenee aineistossani myös tehtyjen valintojen katumisena. Esimerkiksi uhrautuminen perheen eteen nousee esiin muutaman naisinformantin kertomuksessa. Vaikka pääsääntöisesti naiset muistelevat lasten kanssa kotona vietettyjä aikoja hyvinkin lämpimästi, toisenlaisia sävyjä on niiden muistelussa, jotka ovat eronneet puolisoistaan myöhemmällä iällä. Heidän elämäntarinoilleen yhteistä oli ollut useat muutot miehen työn perässä, mikä hankaloitti omaa työllistymistä. Vaikka kotiäitiys tai kotirouvana oleminen olisi ollut perheen elämäntilanteeseen sopiva ratkaisu, sitä harmiteltiin jälkikäteen (vrt. Järvensivu & Nikkanen 2014a, 287–289). Oma eläkekertymä oli jäänyt pieneksi, ja avioeron jälkeen aikaisemmat ratkaisut tuntuivat virheratkaisuilta.

Minän tasolla sopimusrikkomukseksi voidaan tulkita myös terveyden menettäminen esimerkiksi tapaturman tai sairauden seurauksena. Vakava sairaus muuttaa omien odotusten, haaveiden ja tavoitteiden suuntaa, eikä erilaisten sitoumusten mukanaan tuomista velvoitteista suoriudu. Aineistossa näkyvänä seurauksena tästä on tunne epäonnistumisesta itsellisenä toimijana, perheen elättäjänä ja vastuullisena kansalaisena. Toisaalta elämänarvot saattavat järjestyä uudella tavalla terveyden äkillisen menettämisen seurauksena ja uusien sopimusten ituja voi kasvaa.

8.2 KUN LÄHIPIIRI PETTÄÄ

Välit omiin vanhempiin ja sisaruksiin

Lähipiirin kontekstissa käsittelen sopimusrikkomuksia lapsuudenperheen sekä nykyisen perheen suhteiden kautta. Suhteet omiin vanhempiin ja sisaruksiin kuvataan aineistossa pääsääntöisesti lämpiminä ja kiinteinä. Tilanteet, joissa kirjoittajat ja haastatellut kuvailevat jonkinlaista säröä suhteessa vanhempiinsa, vaihtelevat. Myös ne tavat, joilla tulkitsem näiden suhderikkomusten vaikuttaneen kirjoittajien ja haastateltujen työssä jatkamista tai muuten heidän nykytilannettaan koskeviin mietteisiin, ovat erilaisia.

Oma isäni on nyt 91-vuotias, on pyörätuolissa nivelrikon takia. Asuu kahden tunnin ajomatkan päässä. On ollut sen verran muitakin sairauksia, että kotihoito käy kolme kertaa/pv, kerrallaan. Omakotitalon pihatytöt, pyykki, siivous, herkkutelu ja seuranpito.

Muitakin sisaruksia on, kaksi ei osallistu ollenkaan, yksi on paikkakunnalla, hoitaa lääkäriasiat ja käy noin joka toinen päivä. Kehtaako sanoa, että hiukan pidän töistäni kiinni siksikin, että en halua muuttaa sinne konaan.

Jos tietäisi kauanko, joka tapauksessa ei kymmentä vuotta eikä viittäkään, mutta siinä ajassa menettäisin tämän oman elämän. Sinne paikkakunnalle en aio muuttaa siis myöhemminkään, en jäisi sinne. Isä oli nuorempa äreä ja komenteleva luonne, asiallisesti lapset ohjattiin ammatteihin ja maailmalle. Olen ollut sieltä poissa likimain 50 vuotta ja elänyt omaa elämääni, käynyt siellä ehkä kerran kuukaudessa päiväseltään. Hyvää päivää kirvesvartta, ei ollut syvempää yhteyttä, hyvät arkiset välit kyllä. (66-vuotias Tuula, palvelualan yrittäjä, työssä, K)

Tuula oli jäänyt vapaaehtoiselle eläkkeelle muutama vuosi aikaisemmin, mutta jatkoi kuitenkin työntekoa palvelualan yrittäjänä. Siirtymistä kokonaan eläkkeelle Tuula piti hankalana. Niukaksi jäänyt työeläke ja yrittäjävuosien aikana kertynyt uskollinen ja kiitollinen asiakaskunta eivät siihen houkuttelleet. Myös Tuulan kokema paine ryhtyä oman isänsä omaishoitajaksi sai työssä jatkamisen tuntumaan eläkettä mielekkäämmältä vaihtoehdolta. Paine omaishoitajaksi ryhtymisestä oli oman sukupolven kokemasta vastavuoroisuudesta kumpuava velvoite, jota hän aluksi vastusti siitä syystä, ettei halunnut muuttaa entiselle kotipaikkakunnalleen.

Uhkana oli oman itsenäisyyden menettäminen. Taustalla kummitteli kuva lapsuudenkodin äreästä isähahmosta, joka jatkaisi komentelevaa käytöstään.

Isän sairastuttua Tuula ei kuitenkaan hetkeäkään epäroinyt, etteikö auttaisi isäänsä, vaikka välit olivat etäiset. Muutkin tutkimukset (esim. Unikkolinna 2008) osoittavat, että lapsuuden kokemukset eivät välttämättä ole yhteydessä siihen, miten vanhempiin myöhemmin suhtaudutaan. Omia vanhempia saatetaan auttaa, vaikka välit olisivat olleet viileät (mt., 53).

Haastatellessani Tuulaa puolitoista vuotta kirjoituksen jälkeen hän kertoo isänsä menehtyneen vajaa vuosi aiemmin. Tätä ennen Tuula oli käynyt isänsä luona säännöllisesti viiden vuoden ajan. Pidentetyn viikonlopun viettäminen isän luona oli edellyttänyt joka toisen työviikon lyhentämistä. Tuula oli myös ylläpitänyt autoa isän luokse päästäkseen. Hän ei kuitenkaan harmitellut taloudellisia ja ajallisia uhrauksiaan, sillä isän kanssa vietetty aika oli ollut hänelle tärkeää, vaikka syvempää yhteyttä ei ollut syntynytkään.

Tuula oli pitänyt kiinni työstään isäänsä auttaessaan. Kokoaikaisen vastuun ottaminen läheisestä voi uhata omaa itsenäisyyttä, ja vastuun määrä voi pelottaa (ks. Kauppinen & Jolanki 2012, 153). Tietämys sairauksista, niiden oireista ja hoidoista on Tuulan mukaan ensiarvoisen tärkeää omaisiaan hoitaville, mutta sitä hän ei kokenut omana vahvuusalueenaan. Sisar osallistui samoin isän hoitamiseen.

Tuula: Mutta myöhemmin sitten, [isän] kuoleman jälkeen [puhuttiin siskon kanssa] että hyvä on. Että koska sisko ei oo ku vuotta nuorempi kun minä, niin silläkin ois ollu se eläkeikä jo, mutta niin kuitenkin piettiin kiinni, että myö ei tänne kokonaan tulla. Ei. Ja sitten hän, isä sopeutui hyvin siihen hoitoon. Että siellä kuitenkin kävi kolme kertaa päivässä hoitaja sen viimesen sairaalareissun jälkeen. Et se lisääntyy vähän joka vuosi.

Että sitte niinkun kaiken huippu ol kun minä yhen kerran olin siellä justinsa sen kolome päevää niin sitten kolomantena päivänä se hoitaja tuli ja sano, että ”minä kyllä nyt soitan sen ambulanssin”. Kato infarkti oli ollut, enkä minä mittään. Oli hirveen lämmin kesäpäivä ja yks paleloo. Siinä on semmonen erikoinen haju sillan, kun se infarkti menee.

Katri: *Hm?*

Tuula: Niin hoitaja sano, että nyt kyllä soitetaan. No se oli ehkä sitten ilta-päivällä ja minä olin lähössä ja sitten sovittiin, että minä soitan sille hoitajalle vielä iltasella, että miten täällä jää. Että mitä tehhään. No minä läksin menemään ja sitten aamuyöstä se oli isä soittanut ite sen [ambulanssin]. Ja minä olin soittanut hoitajalle, että minusta on ihan jees, että ei oo hätääkään. Että aamuyöstä ol sitten ite soittanu ambulanssin sillä turvpuhelimella. Että sitte tuli sairaalareissu. Että se oli minusta, että mikä hyöty se omaisten hoitamisesta sitten on, kun infarkti oli mennyt jo aikaisemmin viikolla niin ei ymmärretty mittään. Hoitaja vaan sano, että on niin huonon näkönen.

Katri: *Niin no mitäs... Ei sitä pysty tietää...*

Tuula: Ei niin, eikä siinä sitten. Mutta seleviytyy siitäkin. Mutta kyllä varmaan ol sitäkin, että pysyteltiin töissä (naurahtaa). (68-vuotias Tuula, palvelualan yrittäjä, työssä, H)

Itsekseen asuvan Tuulan taloudellisetkin uhraukset isän hoidon järjestämiseksi vaikuttivat tuntuilta. Tyrmistys oli melkoinen, kun isän hoitoon osallistumaton kolmas sisar ei ollut perinnönjaossa valmis korvaamaan Tuulan ja hänen sisarensa hoivapanosta millään tavoin. Hän huomautti Tuulan saaneen olla kylässä tai lomalla siellä. Tuulasta moinen reaktio tuntui sopimuksen rikkomiselta.

Lomapäiviä! Ei mitään tajua, kuinka paljon oli omenan kerruuta. Viis omenapuuta issoo ja kaiva kuoppaa ja aja ruoho joka kerta kun menet. Ja kaikkea pyykkiä ja kaupassa käyntiä ja. ”Sinähän sait olla kylässä!” (huudahtaa) Eikä se tuomarikaan pitänyt minun eikä sisaren puolia. Että se oli minusta ihmeempi, kun meil ois lakisääteinen oikeus ollu siihen korvaukseen. Että oltais nyt vähänkin annettu, mutta ei. Niin nyt ei olla välilöissä (naurahtaa)... (68-vuotias Tuula, palvelualan yrittäjä, työssä, H)

Tuula koki sisarensa käytöksen epäoikeudenmukaisena. Välit tulehtuivat, eikä hänen koommin pyytännyt sisareltaan apua omiin arkisiin ongelmiinsa. Epäsuhta ikääntyneen vanhemman hoitamisessa on omaissuhteisiin liittyvä karikko, joka tulee esiin parissa muussakin tarinassa. Auttamiseen osallistumattomien lasten ymmärtämättömyyttä auttamisen sitovuuteen paheksutaan, vaikka auttamisvastuun epätasainen jakautuminen esimerkiksi maantieteellisen etäisyyden vuoksi ymmärrettäisiinkin. Taloudellisen avun antamista ei välttämättä pidetä jatkuvasti sitovan avun antamisen, saati yhdessä asumisen veroisena. Aikuisten lasten muuhunkaan elämäntilanteeseen vetoamisen ei katsota velvoittavan toisia osallistumaan enemmän omaisten hoivaamiseen. Tuulan kerronnassa epäselväksi jää, oletettiinko hänen perheettömänä huolehtivan isästään muita enemmän, eikä sisarusparveen kuuluvan veljen osallistumattomuutta isän hoitoon kyseenalaistettu. Danielsbackan ym. (2013, 89–90) mukaan hoivaamisen katsotaan kuuluvan enemmän naisille, ja naiset myös käytännössä osallistuvat omien vanhempiensa avustamiseen miehiä enemmän. Omassa aineistossani miesten osallisuus edeltävän sukupolven auttamiseen näkyi muun muassa kyydin tarjoamisena lääkäriin tai kauppareissulle sekä asumisjärjestelyistä huolehtimisena.

Lähipiirin sitoumusten velvoittavuus ja siitä kieltäytyminen tulevat esiin myös Annelin tarinassa. Haastatteluhetkellä 66-vuotias Anneli työskenteli edelleen opettajan ammatissa. Hän kertoi vanhempiensa edustaneen sitä ikäpolvea, jolla itsellään ei ollut mahdollisuuksia kouluttautua, mutta joka oli sotien jälkeen satsannut lastensa koulutukseen, jotta heille tarjoutuisi mahdollisuus sosiaaliseen nousuun. Vaikka Anneli oli tästä kiitollinen, se ei paikannut säröä, joka oli syntynyt suhteessa äitiin, kun Annelilla oli jo omaa perhettä. Hänen kokemansa loukkaus liittyi isovanhemmuuden käyttäytymisnormiston rikkomiseen.

Oli marraskuun loppua ja mä sit tietysti soitin äitille. Hän asui sadan kilometrin päässä ja oli siis terve eläkeläinen ja... Mä soitin hänelle, et mun on päästävä sairaalaan [välittömään hoitoon], et voiks sä tulla [hoitamaan

lapsia] ... *'Ei minulla ole aikaa, tässä on jouluvalmistelut meneillään', hän sano mulle näin. Et silloin mä aattelin, et mun aikana... - - - Mä en vieläkään voi käsittää et miten voi käyttäytyä sillä tavalla. Hän nyt oli sellanen ihminen...* (66-vuotias Anneli, opettaja, työssä, H)

Anneli koki äidin toimineen itsekkäästi ja isovanhemmalle sopimattomalla tavalla, vaikka selittääkin sitä hänen luonteellaan, sillä että hän oli ”sellainen ihminen”. Omat isovanhemman velvoitteensa Anneli otti tosissaan, minkä ymmärsin olleen yksi tärkeimmistä häntä eläkkeelle houkuttelevista vetotekijöistä. Anneli korosti haluavansa osallistua lasten ja heidän perheidensä auttamiseen nykyistäkin enemmän, vaikka pakko jatkaa työssä taloudellisista syistä sekä maantieteellinen etäisyys lasten perheisiin rajoittivat osallistumismahdollisuuksia. Työssä jatkaminen esti Annelia muun muassa osallistumasta päiväkodeissa isovanhemmille järjestettyihin tapahtumiin, joten itselle ja erityisesti lapsenlapsille asiasta aiheutuvaa mielipahaa lievittääkseen hän oli päättänyt pyhittää merkittävän osan lomistaan läsnäoloon lastenlastensa kanssa: *Mää katson, et lomilla mulla aina on aikaa. Et kun mä oon lomilla, niin mä aina sanon tyttärelle ja sen miehelle, et 'lähtekää, menkää johonkin'.*

Annelin säröytynyt suhde äitiin ei kuitenkaan vaikuttanut hänen kokemaansa velvoitteeseen auttaa häntä hänen viimeisinä elinvuosinaan. Kymmenen vuoden ajan Anneli auttoi viiden kilometrin päässä asuvaa äitiään kotona selviytymisessä. Sitä sitovampi ja kokonaisvaltaisempi auttaminen olisi ollut Annelille epämiellyttävää, ei niinkään vastuun määrän, vaan katkeroituneen mielen vuoksi.

Se oli kyllä raskasta, tosi rankkaa. Sanon ihan suoraan, et hän eli 94-vuotiaaksi, et helpotus oli. Helpotus hänen kuolemansa oli, et ei tota. Ja muutenkin mun täytyy sanoa, et äiti, joka ei halua auttaa tyttärtään tämmöisessä tilanteessa, et en kokenut äitiäni kovin läheiseksi. Että olen iloinen, kun mulla on tyttäreni kanssa parempi suhde... (66-vuotias Anneli, opettaja, työssä, H)

Yhteisen vanhuuden menettäminen

Taloudellinen pakko jatkaa työssä juontaa toisesta lähipiirin alueelle paikantamastani sopimusrikkomuksesta. Kun yhdessä on pysytty pitkään, on odotuksia yhteisistä eläkevuosista, yhteisestä vanhenemisesta, jossa tuetaan toinen toisiaan (ks. myös Julkunen 2003, 113–114). Pitkäaikaisen parisuhteen odottamaton päättyminen ja odotusten toteutumattomuus on rikkomus, jolla aineistoni valossa on selkeitä vaikutuksia työssä jatkamista tai eläkkeelle siirtymistä koskeviin suunnitelmiin tai ratkaisuihin. Näin tapahtui myös edellä esillä olleen Annelin kohdalla, kun aviomies sanoi yllättäen yksipuolisesti irti sopimuksen yhteisestä elosta myötä- ja vastoinkäymisineen. Anneli, joka perheen äitinä oli lasten ollessa pieniä ”tehnyt kotia” miehen perässä ympäri Suomen, oli luottanut siihen, että parisuhteessa hänenkin taloudellinen toimeentulonsa olisi turvattu vanhuudessa. Niinpä eläkevu-

sina uhkaava taloudellinen ahdinko aiheutti Annelille huolta ja sai hänet jatkaamaan työntekoa: *Rakkaus ei ollutkaan ikuista, jäin yksin ja työeläkekertymä oli 63-vuotiaana noin 400 €/kk.*

Yhteisen vanhuuden odotushorisontissa myös puolison äkillinen sairastuminen tai menehtyminen on tulkittavissa sopimusrikkomuksen kaltaisena kokemuksena. Sopimuksen rikkojana ei ole tällöin kukaan henkilö, vaan kohtalo, joka puuttuu ilkeällä tavalla yhteisen tulevaisuuden kaavailuihin (ks. Rauhala 2014, 42). Kun mahdollisuus yhdessä vanhenemiseen katoaa silmänräpäyksessä, odotukset ja toiveet murskautuvat traagisesti. Näin lohduttomasti kävi haastatteluhetkellä 66-vuotta täyttäneelle hoitoalalla työskentelevälle Riitalle, jonka vakaana tarkoituksena eläkkeelle jäädessä oli muuttaa toiselle paikkakunnalle miesystävän ostamaan uuteen asuntoon. Kohtalo päätti kuitenkin toisin. Juuri kun Riitta aloitti lomapäivien pitämisen ennen eläkkeelle jäämistä, miesystävä loukkaantui rajussa auto-onnettomuudessa niin pahoin, että joutui laitoshoitoon loppuiäkseen.

Mut kun hän ajo kolarin ja se tuolla on ite hoitolaitoksessa nyt... hyvä ku tuntoo minnuukkaan... (lyhyt tauko) Niinni sillä keinon tää miun elämäntilanne muuttu ja sillähän mie nyt jouvankiin tätä työtä tekemään, enhän mie muuten ois, varmaankkaan tällä keinon ois - - - ensimmäinen päivä ku minä jäin lomalle, marraskuun ensimmäinen päivä just se [kolari]... mie, mulla ois ollut sitä aikkaa hänle sitten... (66-vuotias Riitta, hoitoala, eläkkeellä ja työssä, H)

Odotusten kontrasti nykytilanteeseen, jossa miesystävä hädin tuskin tunnisti Riitan, oli melkoinen. Riitta jatkoi yksineloaan. Samalla kun parisuhteen jatkuminen kävi mahdottomaksi, hän ei irtaantunutkaan työelämästä. Kuten moni muukin aineistossani yllättäen leskeksi jäänyt eläkeläinen, hän alkoi tehdä hiljaksen työvuoroja entisessä työpaikassa. Hoitoalalla tämä onnistui, antoi taloudellista liikkumavaraa ja sisältöä elämään. Työssä jatkaminen eläkkeellä koitui Riitan kohdalla kaikesta puolin hyväksi ratkaisuksi.

Kohtalo puuttui rujolla tavalla myös 59-vuotiaan opettajana työskentelevän Astan ja hänen miehensä suunnitelmiin yhteisestä vanhuudesta. Kypsällä iällä naimisiin menneen pariskunnan elämä näytti olevan mallillaan, kun he löysivät Astan suvun vanhasta mökkisaaresta itselleen mieluisan paikan. Molempien suunnitelmissa oli jättää työelämä jo 60-vuotiaana, ja sitä varten oli aloitettu säästäminenkin.

Harjoittelin jo vuorotteluvapaata 3 kuukautta (maalis–toukokuu) kevään edistymisen tarkkailua yksin mökillä, mieheni tuli viikonlopuksi myös saareen. Viihdyin ja nautin kaikesta, eläkeläisen elämä näytti mukavalta eikä missään vaiheessa tuntunut yksinäiseltä tai että aika kävisi pitkäksi. Jos elämä on jotain opettanut, niin sen, ettei kaikesta kannata suunnitella tulevaa, koska ei ikinä tiedä, mitä tulossa on. Mieheni sai haimasyövän. Kaksi kuukautta diagnoosin saamisesta, joka oli meille täysi yllätys ja sekoitti aivan kaiken, hän heikkeni, joutui sairaalaan ja sitten kuoli. Vietin viimeiset 2,5 viikkoa hänen kanssaan sairaa-

lassa, yritin auttaa missä pystyin ja olla tukena. Vasta hautajaisten jälkeen oli aikaa ajatella, millainen minun tuleva elämäni olisikaan. (59-vuotias Asta, opettaja, työssä, K)

Leskeksi jääminen jätti Astan ajelehtimaan. Äkisti päättynyt parisuhde, johon oli kiinnittynyt paljon tulevaisuuden odotuksia, oli jättänyt hänet eräänlaiseen sopimuksettomaan tilaan. Pian myös Astan isä menehtyi ja sairaan äidin hoitovastuu siirtyi hänelle. Astan elämästä katosi mielekkyys, mutta ensimmäisen lapsenlapsen syntymä sytytti raskaiden vuosien jälkeen *valon pimeään ja antoi syyn jatkaa, katsoa eteenpäin*. Elämän rajallisuuden edessä nöyrytyneenä Asta ei nähnyt muuten mieltä suunnitelmien tekemisessä (vrt. esim. Zacher & Frese 2009). Hänen eläkeajatuksensakin muuttuivat ajan kuluessa odotuksesta epätietoisuuteen.

Mieheni eläessä ajatus [eläkkeestä] oli IHANA, mahdollisimman paljon yhteistä, hyvää aikaa. Nyt en tiedä, mitä siltä ajalta odottaisin. Mitä sitten teen? En halua elää lasteni tai lastenlasten kautta, vaikka kuinka tärkeitä ovatkin. Äitikin kuolee jossain vaiheessa, yksi sidos katkeaa. En osaa ajatella, miten elän eläkkeellä ja vanhana. Oma elämäni, henkilökohtaisella tasolla, on itsellekin ihan auki ja epäselvä. En näe vielääkään itselleni tulevaisuutta. On ehkä helpompi jatkaa töissä, kuten on ollut tähänkin asti, samoja uria eteenpäin vaan. Jos vain terveys antaa myöden. Minä, joka ODOTIN ja KAIPASIN eläkkeelle, olosuhteiden muututtua joko PÄÄSEN tai JOUDUN jossain vaiheessa eläkkeelle, se ei enää ole iso haave tai unelma, se on vain yksi asia, joka jossain vaiheessa tapahtuu. (59-vuotias Asta, opettaja, työssä, K)

Astan uudessa elämäntilanteessa eläkkeelle siirtyminen olisi tarkoittanut toista koulusta jatkuvuuden ja turvallisuuden kokemiselle. Työssä jatkaminen oli Astalle helpotus, kenties keino varjella itseään yksinäisyyden ja merkityksettömyyden tunteilta. Muuallakin on havaittu, kuinka parisuhteen päättymisen vaikuttaa muiden elämäntapahtumien (sairastuminen, isovanhemmaksi tuleminen) tapaan merkittävästi eläkkeelle siirtymisen ajankohtaan, tässä tapauksessa useimmiten sitä myöhentävästi (ks. myös Vickerstaff & Cox 2005, 90–92). Vaikutus on nähtävissä suoraviivaisempana kuin esimerkiksi puolison eläkkeelle jääminen, joka lisää sekä jatkamis- että eläkehakuisuutta.

8.3 RIKKOMUKSET TYÖSSÄ

Osa työn kontekstissa koetuista sopimusrikkomuksista on hyvinkin konkreettisia ja osa abstraktimpia. Aineistossa puhutaan uupumisesta, tympääntymisestä, kerkuudesta, pettymyksestä, epäoikeudenmukaisuudesta, luottamuksen menettämisestä, ristiriidoista, arvottomuuden kokemuksista, ikäsyrynnästä, sukupuolisyrjinnästä, kiusaamisesta, työn epämielikkästä sisällöstä, huonosta johtamisesta, organisaatiomuutoksista, irtisanomisista ja eläkeikämuutoksista sopimusrikkomuksen hengessä. Yhteistä kaikille näille kokemuksille on se, että ne koettelevat sopimuksen ulottuvuuksista erityisesti kohtuullisuutta, oikeudenmukaisuutta, luottamusta ja jatkuvuutta.

Työstä vieraantuminen

Yksi yleisimpiä työn kontekstissa koettuja sopimusrikkomuksia on työstä vieraantuminen. Se saa aineistossa hyvinkin erilaisia variaatioita. Osa kirjoittajista kokee, ettei työssä tapahtuneiden muutosten myötä tunnista enää omaa työtään mielekkääksi (esim. Hunt 2005, 160–161). Työntekijä ei enää koe omaa työtään samaksi, jota hän on aikaisemmin tehnyt. Työkulttuurin muutos voi kulkea itselle ideologisesti ja eettisesti vieraaseen suuntaan, jolloin itsensä kanssa joutuu käymään kovaa painia (Filander 1999, 353; Julkunen 2003, 141). Nuorena alan opintojen pariin sattumalta ajautuneelle, mutta pitkän uran tehneelle sosiaalityöntekijälle parasta oli alusta alkaen *asiakkaiden kanssa vuorovaikutuksessa tehtävä työ, ratkaisujen etsiminen ihmisten kaikenlaisiin elämäntilanteisiin ja pulmiin*. Kirjoittaja koki työn kuitenkin muuttuneen oman ikääntymisenkin myötä esineellistäväksi ja aiempaa raskaammaksi. Samalla myös työn määrä tuntui kasvaneen kohutuuttomaksi.

Työ muuttui tietokonekeskeiseksi, kuin insinöörien ehdoilla tehdyksi työksi, jossa sosiaalityön kiintoisin puoli, asiakkaat näyttivät olevan sivuseikka.

Työ oli tiiviin keskittynyttä, pakkotahtisen yksinäistä tietokoneruudun tuijottamista aamusta iltaan. Yhteydenpito työyhteisöön jäi olemattoman vähäiseksi. Ruudulla oli mentävä tilasta toiseen ja tilastoitava sitä ja tätä. Koulutuspäivätkin pyörivät Effica-ohjelman ympärillä, miten eri asioita pantiin tietokoneelle.

Minulta katosi kaikki työnilo. Aloin lähes vihata työtäni, jota kyllä nimettiin sosiaalityöksi, mutta joka ei ollut sitä. Aamuisin oli raskasta lähteä työhön. Se oli muuttunut itselleni vieraaksi työksi. Koin, että sosiaalityön ammattitaidolla ei ollut mitään tekemistä sen tietokonetyön kanssa, jossa päivät pitkät haaskasin aikaani. (68-vuotias nainen, sosiaalityöntekijä, eläkkeellä, K)

Kirjoittaja sinnitteli vieraaksi muuttuneessa työssään viimeiset vuodet osa-aika-eläkkeen avulla. Päätös vanhuuseläkkeelle jäämisestä syntyi lopulta hänen petytyään esimiehiin, jotka eivät olleet ikäsensitiivisiä vaan painostivat tekemään jatkuvasti ylitöitä ilman korvauksia. Kirjoittajan lojaliteettia työnantajaa ja työkavereita kohtaan kuvaa se, ettei hän halunnut soimata epämielikkääksi kokemaansa työtä edes työkavereilleen. Pohjimmiltaan hän tiesi, ettei paluuta menneeseen enää ollut. Esimerkiksi uusille tietojärjestelmille oli suotava mahdollisuus kehittyä käyttökelpoisiksi työvälineiksi kaikista alkuhankaluuksista huolimatta. Samansuuntaisen havainnon tekee Julkunen (2003, 141), joka omassa tutkimuksessaan tulkitsi kuusikymppisten työssä jatkajien sisäistäneen ajatuksen siitä, että asioita oli vain pakko oppia ajattelemaan ja hahmottamaan uudella tavalla. Vaikka kuusikymppiset tiesivät, etteivät he enää innostu kaikesta siitä, mistä pitäisi, he eivät Julkusen mukaan kuitenkaan halunneet tehdä muutosvastarintaa tai nostaa esille havaitsemiaan ideologisia jännitteitä.

Kokemus työstä vieraantumisesta voi liittyä myös statuksen laskuun, kuten kävi 61-vuotiaalle valtion virkamiehelle laajan organisaatiouudistuksen seurauksena. Hän koki työtehtävien yksinkertaistuneen ja sen myötä työnantajan arvostuksen hiipuneen (myös Hakanen 2011, 33–34). Kirjoittajasta itsestäänkin tuntui vaikealta arvostaa muuttunutta työnkuvaa entiseen tapaan. Turhautuminen ja voimattomuuden tunne työssä kasvoivat sitä mukaa kun vaikuttamismahdollisuudet ja työmotivaatio laskivat.

Työn kuvani muuttui itsenäisestä, monipuolista työtä tekevästä vaihetyöntekijäksi, jossa luovaa ajattelua ei voi käyttää. Myös työkulttuuri muuttui tayloristiseksi insinöörikulttuuriksi, jossa työ ja työn organisaatio pilkotaan atomistisiksi osioiksi. Myös tilaaja/tuottajamalli on vaikuttanut saman suuntaisesti. Virkamiestyö on pelkkä paperitiikeri eikä edes itse pysty arvostamaan omaa työtään.

Myös esimiehenä tuntee jatkuvasti huonoa omaatuntoa, kun ei pysty vaikuttamaan vallitsevaan kehitykseen. Voimattomuuden tunne on ehkä paras ilmaisu kuvaamaan tilannettani. Ihmettelenkin usein, eikö olisi kaikkien kannalta parempi, jos nykyisen olemattoman työni sijasta minut siirrettäisiin kohtuulliselle eläkkeelle. Nyt minulle maksetaan suhteellisen hyvää palkkaa turhasta työstä. - - -

Kuitenkin tärkein asia työssä viihtymisen kannalta on, että se työ mitä tekee, on tärkeää koko yhteisölle ja työntekijää arvostetaan osaamisensa takia. Jos nämä asiat eivät ole kunnossa niin ei siinä kahvakuulailu auta. (61-vuotias mies, valtion virkamies, työssä, K)

Työstä vieraantuminen ilmenee eri ammattialoilla eri tavoin. Hoitotyössä sitä oli koettu esimerkiksi painopisteen siirtyessä sairaiden hoitamisesta terveiden hoitamiseen ja erityisesti työajan kohdentuessa hoitotyön sijaan enenevässä määrin erilaisiin kirjaamistoihin. Lakisääteistä palvelua tarjoavissa ammateissa (esim. poliisit ja sosiaalityöntekijät) informantit kokivat työstä vieraantumista muun muassa silloin, kun lakimuutokset muuttivat olennaisella tavalla työn reunaehjoja ja myös yhteiskunnassa vallitsevat asenteet tuntuivat muuttuneen. Liikemaaailman oppien istuttaminen lakisääteisten palvelujen piiriin herätti monissa informanteissa ärtymistä, koska tehostamistoimet vaikuttivat työn suorittamismahdollisuuksiin epäreilukuksi koetulla tavalla. Havahtuminen siihen, että aiemmin mielekkäästä työstä oli tullut silkkaa numeerisesti mitattavaa suorittamista, tuntui monesta vieraalta ja masentavalta. Työn tarkoituksettomaksi kokeminen limittyi monesti myös siihen, että sitä oli mahdotonta tehdä yhtä tunnollisesti kuin aiemmin.

Et ennen niitä sai tosiaan tehdä rauhassa, ja sä tykkäsit siitä ja tulosta syntyy. Mä väittäisin, että paljon enemmän kun tällä touhulla. Että tää ei oo enää kivaa, ku tää on semmosta pakkoa, et sä saat puhuttelun, jos sä et pärjää.” (60-vuotias nainen, pankkivirkailija, työtön, ”eläkeputkessa”, H)

Ikääntyneet opettajat erottuivat aineistossani vieraantumisteeman yhteydessä selkeästi omaksi vastaajaryhmäkseen. Monelle heistä työstä vieraantuminen kiteytyi ennen kaikkea kokemuksiin ja havaintoihin koko ammattikunnan arvostuksen laskemisesta. Vaikka moni kirjoituspyyntöön vastanneista opettajista koki edelleen

oman työnsä merkitykselliseksi ja osa jopa kutsumusammattikseen, pettymystä ilmaistiin siitä, että opettajien vastuulle oli nyky-yhteiskunnassa kasattu liiaksi sellaista vastuuta, joka ennen kuului vanhemmille. Sen sijaan, että vanhemmat miettivät ”entiseen tapaan”, voisiko huonon koulumenestyksen syy löytyä myös oppilaasta, tänä päivänä *se vika löytyy aina opettajasta... et kasvatus kuuluu opettajalle. Ja et vanhemmat katsoo tietävänsä paremmin, mitä koulussa tapahtuu ja mitä heidän lapsensa osaa...*, kuten opettaja-Anneli asian tiivistä. Kasvatuskulttuurissa tapahtuneet muutokset näkyivät siinä, että opettajat joutuivat työssään suoraan tulilinjalle vanhempien kanssa, mikä koettiin epäreiluna. Opettajan sanan asettaminen oppilaan sanaa vastaan ei motivoinut työssä.

Nykylapsista monet ovat oppineet pyörittämään vanhempiaan miten haluat, ja vanhemmat uskovat herkästi lapsen väitteitä siitä, että opettaja syrjii heitä. Esim. kun opettaja ottaa vanhempiin yhteyttä kirjan kadottamistapauksissa, huoltaja tinkaa vastaan, että lapselle ei kirjaa ole annettukaan tai muuten uskotaan lapsen sepistyksiin. Tupakoivaa lasta saatetaan puolustella opettajan vainoamishalulla.” (55-vuotias nainen, opettaja, työssä, K)

26 vuotta opettajana työskennelleelle mieskirjoittajalle työssä jatkaminen on monista eri syistä *hyvin vastenmielinen vaihtoehto. - - - Jos saisin päättää, lähtisin eläkkeelle heti sekuntiakaan miettimättä.* Toisin kuin 1980-luvun alussa, jolloin koulu oli koulu, lapset lapsia ja vanhemmat vanhempia, tänä päivänä kirjoittamaton sopimus opettajan työn arvostamisesta tai opettajan kunnioittamisesta ei tunnu olevan voimassa. Opettajatkaan eivät enää aina arvosta ja kunnioita oppilaita ja heidän vanhempiaan entiseen tapaan. Kun arvostuspula on riittävän iso, luovuttaminen alkaa houkuttaa. Samaisen miesopettajan kaipaamista vanhoista arvoista kuten sisukkuudesta, työnteon meiningistä sekä toisten huomioimisesta ja arvostamisesta ei ole tietoaakaan.

Edes alkeellisia käytöstapoja ei ole kotona opetettu. Yhä suurempi osa fiksuistakin oppilaista on ahneita ja itsekkäitä. He eivät väistä ketään, oikeuksia kyllä vaaditaan, mutta velvollisuuksista ei ole tietoaakaan. - - - Näitä vapaasti ”kasvatettuja” isänmaan toivoja on nykyään mahdotonta saada pitämään suutaan kiinni. He ovat ilmeisesti tottuneet siihen, että kun avaa vain suunsa, henkilökunta on heti paikalla ja asiakaspalvelu pelaa. Ja mitä kovaäänisemmin sen tekee, sitä varmemmin saa tahtonsa läpi. Vielä vajaan kymmenen vuotta sitten leuhkin vaimolleni, että ”kyllä minä”, ja että ”johan nyt on kumma, jos ei kakaroita hiljaisiksi saa”. Taidan nostaa kädet pystyyn. (57-vuotias miesopettaja, työssä, K)

Opettajakunnan arvostuksen muutos kuvautui aineistoni opettajien kerronnassa ainutlaatuisena, vaikka sen arvostuksessa on tapahtunut muutoksia aiemminkin. Erkkö Anttilan (2014, 119–130, 140–147) mukaan mallikansalaisina ja ”kansankynttilöinä” aikoinaan pidettyjen opettajien auktoriteettiasema on murentunut ja koulukuri kriisiytynyt pitkälti oppilaiden oikeuksien ja tasa-arvotavoitteiden korostamisen myötä. Anttila huomauttaakin, että opettajilta edellytetään nykyään

jatkuvaa neuvottelemista oppilaiden kanssa ja emootioiden kyllästämaa kasvatuksellista otetta. Myös omassa aineistossani ikääntyneet opettajat kokivat usein perinteisen opetustyönsä muuttumisen kaikkia ymmärtäväksi tunnetyöntekijäksi turhauttavana ja uuvuttavana. Monista opettajista tuntui, että huoli heidän jaksamisestaan on jäänyt oppilaiden ja heidän vanhempiansa oikeuksien polkemaksi. Ikääntyneet työntekijät tosin kokivat, että muissakin työyhteisöissä esimiehet kohtelevat *nuoria isänmaan lupauksia* ”silkkihansikkain”.

Arvostuksen puute ja jatkuva kilpailu

Arvostuksen kokemista työssä ei ole syytä vähätellä. Kun työntekijän taidot tunnustetaan ja tunnustetaan, ammatillinen itsetunto kasvaa (Kaskisaari 2004, 140). Arvostuksen puute ja työssä turhautuminen alkaa syödä voimavaroja. Näin kävi 56-vuotiaalle tuotekehityksessä työskentelevälle Marja-Leenalle, joka oli pitkään kärsinyt arkeaan haittaavasta jaksamattomuudesta. Hän alkoi yksitellen käydä läpi omaa elämäntilannettaan löytääkseen syyn vetämättömään olotilaansa. Työyhteisö, työtehtävä ja uusien asioiden oppiminen olivat hänelle mielekkäitä ja yksitysiselämäkin oli kaikin tavoin kunnossa. Elämäntavat olivat terveellisiä ja fyysistä kuntoa vahvisti säännöllinen lenkkeily. Väsymisen syytä tutki myös lääkäri – tuloksetta. Työuupumuksestakaan ei lääkärin mukaan Marja-Leenan kohdalla ollut kyse. Moni työuupumusta valitellut kirjoittaja kertoi kärsivänsä unettomuudesta sekä eriasteisesta innottomuudesta ja ahdistuneisuudesta (ks. myös Kaskisaari 2004, 128–131). Edellä esillä ollut Marja-Leena sen sijaan nukkui hyvin, koki tarkkuutta vaativan työnsä itselleen sopivaksi ja oli kiitollinen siitä, että oli saanut säilyttää työpaikkansa. Tyytyväisen mielen perukoilla kyti kuitenkin tunne arvostuksen puutteesta ja väheksynnästä.

Olen tunnollinen työntekijä, kuten kaiketi useimmat keski-ikäiset naiset. Haluaisin tehdä työni hyvin ja ajallaan, jolloin asiakkaatkin todennäköisesti olisivat tyytyväisiä, luulisi, että myös esimiehet. Mutta eipä se niin kuitenkaan mene, yksinkertainen asia.

Onko pahinta eriarvoisuuden tunne vai arvostuksen ja asiallisen keskustelun puute? Vai epämääräiset tai yllättäen muuttuvat ohjeet? Positiivista palautetta saa tikun kanssa kaivaa, eikä sittenkään voi olla varma, että mitään löytyy. Kyynisyys valtaa alaa. On kuin hukkaan heitettyä aikaa koko työssäkäynti. Kuitenkin tiedän olevani työssäni vaikeasti korvattavissa. Vai onko kaikki vain omaa kuvitteluani? Onko vika sittenkin minussa? Enkö ole riittävän työteliäs ja nöyrä? No en ainakaan mielistele esimiehiäni, siitä ehkä rangaistaan. (56-vuotias Marja-Leena, tuotekehityksen työntekijä, työssä, K)

Marja-Leenan hartioita painavat viime vuosien aikana työssä koetut pettymykset, vähättelyt ja loukkaukset, joista osan hän myöntää olleen ehkä tarkoituksettomiaakin. Lisäksi häntä painavat kaikki hänelle asetetut odotukset, vaatimukset ja vastuut, joihin hän tunnollisena työntekijänä yrittää parhaansa mukaan vastata. Ti-

lannetta ei helpota omaa egoaan pönkittävien esimiesten välinpitämätön ja vähätelevä asenne alaisiaan kohtaan. Marja-Leenan jaksaminen on koetuksella, mikä heijastuu myös tulevaisuutta koskeviin mietteisiin.

Mehän olemme kuin nappuloita yrityksen pelilaudalla. Inhimilliset tekijät unohtuvat viimeistään näinä taloudellisesti huonoina aikoina. Ja unohtuu, että nämä nappulat ovatkin oikeasti ihmisiä, joiden mielipiteillä ja tunteilla ihan oikeasti on merkitystä. Ja, että työssä viihtymisellä on myös suuri vaikutus työn tuottavuuteen. Miten niin yksinkertainen asia ei pysy korkeasti koulutettujen ihmisten päässä vai eikö se sinne asti koskaan ole päässytäkään?

Olen 50-luvun puolivälissä syntynyt, joten työttömyys/eläkeputkeen pääsyä ei nykyisillä säädöksillä enää tarvitse odottaa kuin kaksi vuotta. Kaksi vuottahan on tässä iässä varsin lyhyt aika. Eikä varsinainen katastrofi olisi, vaikka jostain syystä jo aiemmin joutuisin/pääsisin pois töistä. Puoliso on töissä, asuntolainat maksettu ja muutamia euroja säästetty. Siinä suhteessa koen olevani jopa onnekas. Nöyräksi työntekijäksi minusta ei enää ole, jos koskaan on ollutkaan. En onnekseni enää koe olevani kokonaan työelämän armoilla. Tuskin enää löytyy konstia, millä vapaaehtoisesti jatkaisin työuraani yhtään pitemmälle kuin on pakko. Se optio on jo menetetty.

Ehkä minä vielä kaksi vuotta jaksan. Ehkä. En tiedä. (56-vuotias Marja-Leena, tuotekehityksen työntekijä, työssä, K)

Työyhteisötasolla sopimusrikkomukset koettelevat tasa-arvoisen kohtelun ja keskinäisen kunnioituksen ja arvostuksen sääntöjä. Työpaikan ihmissuhteisiin liittyvät sopimusrikkomukset kumpuavat kollegoiden keskinäisestä kilpailusta (myös Julkunen 2003, 132). Työttömäksi jäänyt pankkivirkailija koki työssä ollessaan epäreiluna sen, että entiset työkaverit joutuivat kiristyvissä olosuhteissa kilpailemaan jopa siitä, kuka saa pitää työpaikkansa. Aiemmin hyvä yhteishenki ei kestänyt jatkuvaa kilpailua ja oman tarpeellisuuden todistelua. Horisontaalinen luottamus kärsi, mikä heikensi työhyvinvointia (myös Koivumäki ym. 2006; Fox 1974). Toisten työn suorittamista vahdattiin ja siitä raportoitiin esimiestaholle.

Joo, vaihtu porukka. Ja sitten mitä pitemmälle tultiin tätä nykyistä aikaa, vaikka meillä oli hirveen hyvä yhteishenki tässäkin ryhmässä, sit kun se tulee se, nousee se kilpailu pintaan, että sä saat pitää sen työpaikkas, niin sillonhan rupee tulemaan tätä tällasta kitkaa, kun tulee sitä taistelua. Että kun sä esimerkiks omassa tiimissä ehdotit jotain asiaa, niin tiimin vetäjä esittääkin sen omana asianaan, eikä kerrokaan sitä, että idea tuli tuolta, vaan jouduin yhden kerran täs tilanteessa puhutteluunkin, että mitä mä valehtelen, että minä olen tämän idean keksiny, ku se oli tiimin vetäjä. No, se olin minä, joka sen keksi. Niin näit tällasia inhottavia juttuja rupes sit nousee niinku pintaan. - - - Jokainen pelkää oman työpaikkansa puolesta. Sit sä et oo enää mitenkään lojaali toiselle vaan sä rupeat pelaa omaan pussiin ja tällön tulee ihmisest se paha esille. - - - Ja se tietty tulee, kun se tavallaan pakotetaan, koska vaikka sä nyt oisit kuinka empaattinen ja ihana ihminen, niin kyllähän sitten loppupeleissä se oma suu on itteä lähempänä. (60-vuotias nainen, pankkivirkailija, työtön, ”eläkeputkessa”, H)

Ruodussa pysyminen

Työntekijöiden välisen kilpailun kiristyessä oman tarpeellisuuden ja pätevyyden itsekään todisteleminen koetaan pilaavan työpaikan yhteishenkeä. Yksittäisen työntekijän omaehtoinen lisäkouluttautuminenkin voidaan kokea uhkana. Seuraava kirjoittaja hankkikin lisäkoulutusta salaa työnantajaltaan ja kollegoiltaan.

Siellä minua pidettiin kummajaisena, koska opiskelin koko ajan työn ohella; minun olisi pitänyt pysyä siivoojana, koska olin sinne siivoojaksi tullut. Vaikka yritin kuinka "salaa" opiskella, aina tieto vuosi jostain. (yli 60-vuotias nainen, välinehuollon kouluttaja, työssä, K)

Vaikka elinikäinen oppiminen ja jatkuva kouluttautuminen kuuluvat ajan henkeen, moni ikääntynyt kokee epäreiluna sen, ettei osaamisen lisäämistä tai uuden ammatin hankkimista arvosteta heidän kohdallaan. Odotus siitä, että työntekijän tekemät uhraukset palkitaan, on olennainen osa psykologista sopimusta (Adams 1963, 422–424). Jos uhrauksia ei huomata, työntekijässä voi herätä epäily siitä, onko työnantajalla sama mielikuva yhteisestä tulevaisuudesta (Rousseau 1995, 78–79). Nyrpeässä suhtautumisessa kouluttautumiseen voi olla kyse myös ”ruodussa pysymisen” kirjoittamattomasta säännöstä, kuten edellä siteeraamani kirjoittajan kohdalla oli. Hän koki koko työyhteisönsä suhtautuvan vastahakoisesti hänen koulutusinnokkuuteensa. Pari kirjoittajaa epäili esimiestensä epäluuloisuuden alaistensa lisäkouluttautumiseen johtuvan siitä, että he pelkäävät joutuvansa itse kilpailemaan omasta työpaikastaan ja asemastaan. Kaikille hierarkian tasoille ulottuva kilpailu tuntuu yhdenvertaistavan esimiehet ja alaiset, saattavan heidät samalle epätietoisuuden tasolle.

Olliksi nimeämäni 66-vuotias miesopettaja tiivistää kirjoituksessaan hyvin ruodussa pysymisen paineen. Työnantaja painosti häntä työuran loppuvaiheessa siirtymään osa-aikaeläkkeelle. Tämän Olli koki syvänä loukkauksena ammatti-identiteetilleen, ja luottamus työnantajaa kohtaan särkyi saman tien. Olli yritti lisäkoulutuksen avulla vahvistaa mahdollisuuksiaan kokoaikatyöhön.

Oman käsitykseni mukaan ihannetyöntekijöitä tässä kulttuurissa ovat ne klo 8–16 töissä kävijät, joilla ei ole omaa mielipidettä juuri mistään, ei ainakaan ääneen. Kiltisti tehdään mitä eteen tulee. Ei osallistuta itsensä kehittämiseen, vaikka siihen tilaisuuksia annetaan. Ollaan passiivisia puurtajia. Johdolle helppoja alaisia, jolloin johdon oikeassa oleminen pääsee aina esille. Nämä henkilöt eivät kyseenalaista juuri mitään. Toisaalta ei ole myöskään pohjaa millä sen tekisi. (66-vuotias Olli, opettaja, eläkkeellä, K)

Ollin mielestä hänen kuvailemansa työntekijätyyppi edustaa työpaikoilla ankeaa pysyvyyttä, kapea-alaista näkemystä ja kehittymiskyvyttömyyttä. Tällainen työntekijä on työnantajan johdettavissa, hän ei haasta työnantajaansa kyseenalaistamaan omia näkemyksiään. Kyse on aiemmin ideaalisena pidetystä kuuliaisesta ja käyttäytymiseltään ennustettavasta työntekijästä (ks. lisää Kuokkanen 2014, 90–93). Vaikka nykyisin työntekijöitä rohkaistaan kritiikkiin työyhteisönsä kehittämiseksi,

hiljaiset ja alistuneet johdettavat tuntuvat aineistoni perusteella yhä edelleen olevan niitä työntekijöitä, joilla on psykologisen sopimuksen ehdot paremmin hallussa – ainakin työnantajan mielestä.

Työnantajan nuiva suhtautuminen kouluttautumiseen ja ammattitaidon kartuttamiseen rikkoo työntekijän näkökulmasta yhteisymmärrystä siitä, kuinka osaamisen kehittäminen hyödyttää. Työntekijän omasta näkökulmasta lisäkoulutus saattaa kuitenkin avata uusia, raikkaita näkökulmia omaan työhön. Tuttujen asioiden tarkasteleminen etäämmältä ja uusia ajatusmalleja hyödyntäen auttaa hahmottamaan niitä kriittisemmin tai ratkaisukeskeisemmin. ”Valaistuneen” työntekijän vilpitön pyrkimys voi olla kehittää omaa työtä ja työyhteisöä eteenpäin. Ongelmien esiintuominen ja niihin ratkaisujen etsiminen ei vain välttämättä kuulu kaikkien työpaikkojen kulttuuriin. Koska uuden psykologisen sopimuksen neuvottelemisen nykyehdoilla on epätodennäköistä, erityisesti ikääntynyt työntekijä helposti nielee kritiikkinsä ja vaikenee kehittämisajatuksistaan (esim. Cortina & Magley 2003, 258, 262). Kaikki eivät tosin niin tee.

Tasalaatuisuuden nimissä erilaisuutta ei suosita ja omaan ajatteluun ei rohkaista muuten kuin paperilla. - - - Kouluttauduttuani asenteeni muutuivat. Harjoittellessa näin erilaisia työympäristöjä, ja oman työniikin aloin hahmottaa toisin. Sen ongelmakohdat selvenivät. Tajusin, että kaikki ne, jotka tekevät taukoamatta työtään, eivät ehdi syventyä työnsä ongelmiin riittävästi, vaikka niin haluaisivat.

Minusta tuli ongelma, joka ei ajatellut kuten odotettiin. (62-vuotias nainen, suurtalousesimies, eläkkeellä, K)

Työnantajan tarjoamat koulutukset luetaan psykologisen sopimuksen transaktionaalisiksi elementeiksi (Rousseau 1995, 91). Se, että ne eivät ole kaikkien niihin halukkaiden saatavilla, koetaan epäoikeudenmukaisena. Erityisen loukkaavana se koetaan tilanteissa, joissa koulutuksen epäämisen tulkitaan johtuvan työntekijän korkeasta iästä tai alhaisemmasta hierarkkisesta asemasta työyhteisössä. Vaikka joillekin ikääntyneille Julkusen (2003) tarkoittama ”luvalla” irtautuminen työstä tarkoittaa juuri jarruttelua uutuuksien oppimisessa ja koulutuksessa, niistä innostuneet eivät hyväksy tällaista yksipuolista tulkintaa ikääntyneiden oppimiskyvystä ja -halukkuudesta. Kun mahdollisuudet pitää yllä omaa ammattitaitoa heikentyvät työnantajan asenteellisuuden vuoksi, oman kyvykkyyden ja tarpeellisuuden todisteleminen hankaloituu. Työntekijän työmarkkinakelpoisuudesta huolehtiminen on periaatteessa molempien osapuolten yhteinen intressi, joten koulutuksen epääminen tai siitä kieltäytyminen rikkoo tätä sopimusta.

Kohtuuton, etäinen ja julma esimies

Tunnollinen ja joustava asennekaan eivät aina takaa työn jatkumista, saati sen kehittämistä. 53-vuotias entinen naistyönjohtaja, joka oli tehnyt loputtoman määrän ylityötunteja ja joutanut lomistaan, kirjoittaa saaneensa *lopulta potkun persuuksiin*. Vuosikautia jatkunut työlle omistautuminen ja epäonnistuminen työn ja va-

paa-ajan yhteensovittamisessa olivat aiheuttaneet hänelle kaksi vaikeaa masenusjaksoa. Koska sairauslomalle jääminen ei ollut työnantajan mieleen, löysi hän ensimmäiseltä sairauslomajaksolta palattuaan ja töiden uudelleenjärjestelyä pyydettyään itsensä toiselta paikkakunnalta tehtävistä, joita työnantaja ei suostunut hänelle tarkemmin määrittelemään.

Minut siirrettiin sivuun, uutta tehtävää ei ollut. Istuskelin vapaalla paikalla kuukauden päivät, kukaan ei kysellyt mitään, ei vaatinut mitään, mutta ei ollut mitään tekemistäkään. Olinhan ei motivoitunut työntekijä. Minut siirrettiin eri paikkakunnalle. Mutta mitään tehtävää ei osoitettu. Aloin tehdä sitä mitä kukaan ei hoitanut. Järjestelin paikkoja, lastasin ja purin kuskien kanssa jakeluautoja. Purin kierrätyshuonekaluja; raskasta ja yksinäistä. Aloin esimieheltä kysellä, että mikä on minun tehtävän kuvaus tässä toimessa. Vastaus oli, että ompelemaan ja verhoilemaan. Minä ilmoitin olevani tyytymätön suunnitelmiin. Neuvotteluissa ajauduttiin umpikujaan, työnantaja kehotti sanomaan itseni irti. Nyt ollaan pattitilanteessa, työnantaja tarjoaa ompeluhommaa, minä pidän kiinni vaativan työn löytymisestä. (52-vuotias nainen, työnjohtaja, sairauslomalla työstään, K)

Sairauslomalla nyt toistamiseen olevan kirjoittajan nykyisten jaksamisongelmien taustalla ovat myös työpaikalla aiemmin toteutetut irtisanomiset. Nämä olivat hyljälleen kasvattaneet hänen työmääränsä kohtuuttomaksi. Työnantajan vastaus sairauslomalta työhön palaavalle työntekijälle oli tarjota aiemman kiireen ja kohtuuttoman työmäärän tilalle täydellistä toimeettomuutta. Töitä paiskimaan tottuneelle tekemättömyys oli tuskaista ja loukkaavaa. Siinä missä puuduttava ja tylsä työkuva aiheuttaa työstä vieraantumista ja jopa uupumisen kokemuksia, myös ali-kuormitus ja liian vähäiset haasteet vaikuttavat samalla tavoin. Työssä uupumisen kokemukset eivät aina johdu työn paljoudesta ja kiireestä, vaan joskus niiden syynä on yksinkertaisesti työssä koettu tylsyys ja siitä johtuva tarpeettomuuden tunne (Karasek 1979, 302–304). Sitä paitsi kuormittavuutta kestää, kunhan on riittävä itsemääräämisoikeus työn tekemiseen.

Ongelmallista monella työpaikalla on se, että työmäärä ei jakaudu tasaisesti tekijöiden kesken. Kun itse kamppailee työstressin ja sen aiheuttaman unettomuuden kanssa, on loukkaavaa nähdä muiden *samaan aikaan nojailevan lapion varteen*. Ja jos esimiehen koetaan olevan piittaamattomuuttaan, saati tahallisesti syylinen työmäärän epätasaiseen jakaantumiseen, reiluuden ja tasavertaisen kohtelun periaate rikkoutuu. Jokaisen alaisen jaksamisesta huolehtimisen odotetaan olevan yhtä tärkeää esimiehelle. Yksin jääminen jaksamisongelmien kanssa ahdistaa. Siitä kertoo palkanlaskijana työskentelevä 55-vuotias Marjatta kirjoituksensa alussa.

Tämä nykyinen työpaikka tuntuu olevan se haastavin ja voimia vievin. Olin vuosi sitten sairaslomalla kohonneen verenpaineen, sydänoireiden ja stressin takia. Burn out oli lähellä. Työtaakkani oli valtava, eikä sijaista ollut. Vuoden sisällä työtehtävät ovat hieman vähentyneet, mutta sijaista ei siis ole edelleenkään. Vastaan siis yksin monen sadan ihmisen palkoista. En viitsi edes ajatella, mitä tapahtuu, jos sairastuisin. Toisinaan tekisi

mieli jopa paeta jonnekin tästä tilanteesta. Työterveyshuoltokaan ei oikein tunnu tajuavan tilannetta. Yrittävät jopa syyllistää, kun en osaa pitää puoliani. (55-vuotias Marjatta, palkanlaskija, työssä, K)

Silloin kun työnantaja antaa ymmärtää, että työolojen kiristyksellä *seulotaan jyvät akanoista*, työntekijät eivät herkästi lähde kommentoimaan työoloja. Äänen käyttö tukahdutetaan tehokkaasti, kun henkilöstöä muistutetaan siitä, miten helposti *uusia tekijöitä saadaan aina tilalle*.

Sen, että ”yhteiseen hyvään” pyrkivä energisyys ei ole välttämättä esimiesten mieleen, sai kokea 58-vuotias kehitysvammaisten ohjaajana työskentelevä nainen, joka intoa puhkuen yritti viedä omaa ammattitaitoaan uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön. Siellä *meno oli ollut 25 edellistä vuotta sitä samaa – puuduttavaa ali-hankintatyötä ja ohjaajien kahvitaukoja ja kimppekivaa*. Vaikka kirjoittajan uudistusmielisyys sai ajoittain vastakaikua muilta kollegoilta, uuden tehtäväkuvansa myötä hän sai karvaasti kokea, mitä ainakin lähiesimies hänen aloitteellisuudestaan ajatteli. Alkuhankauksia *uuden ja vanhan* välillä saattoi vielä pitää luonnollisina, mutta täysin luonnottomaksi meno muuttui siinä vaiheessa, kun esimies rohkaisi ja kannusti häntä hakemaan samaan työpisteeseen avautuvaa vastaavan ohjaajan paikkaa. Onnekseen, tai oikeastaan epäonnekseen hän sai paikan ja siitä *alkoi varsinainen työhelvetti ja piina*.

Lähiesimies oli aina ollut ns. hankala ja arvaamatonkin tietyissä asioissa. Jäykkä, pedantti ja kova. Lahjakas, etevä ja kunnianhimoinen. Nyt hänestä paljastui lukuisia uusia kielteisiä ja raakoja piirteitä. Vastassani oli pahan luokan narsisti. Aivot narikkaan, ilman mielipiteitä; sillä tavalla yhteistyö hänen kanssaan voisi sujua.

Nolaaminen ja nöyryytys oman talon henkilöstön edessä. Kieroja, jopa valheellisia viestejä ylemmille vastuutahoille. Työn kehittämisestä, aloitteellisuudesta, kontakteista ja yhteistyöstä muiden työpisteiden kanssa seurauksena ovat olleet ”keskustelut”. Niissä on kepitetty ja annettu vielä uudestaan ymmärtää: aivot narikkaan!

Varoituksen jo saaneena – toinen kuulemma tulossa – ja jatkuvasti nuhdeltavana, pahoinvointini on suuri. Stressivatsa, työn ilon katoaminen ja työmotivaation hukkuminen ovat palkka yrittämisestä selviytyä narsistin kanssa.

Vaihtoehtoja on vähän. Eläkeikään on aikaa vielä muutama vuosi. Työhön, vastaavan ohjaajan tehtävään palaaminen on melko mahdotonta. Työttömäksi työnhakijaksi ilmoittautuminen vähän hiertää. Tulevaisuus pelottaa.

Nyt olen sairauslomalla helmikuun puoliväliin. Tämä antaa vähän aikaa miettiä, mitä voisi olla tulevaisuudessa tarjolla. (55-vuotias nainen, kehitysvammaisten ohjaaja, työssä, K)

Työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevissa mietteissä esimiehellä on iso rooli. Se tuli tutkimusaineistossa esiin lähes yhtä painokkaasti kuin terveyteen liittyvät pohdinnat. Jotkut luonnehdinnat esimiehistä olivat kirpeitä ja kriittisiä. Niiden esittäminen ilmentää ajan henkeä. Esimerkkinä siitä, että ikävätkin asiat us-

kalletaan ottaa julkisuudessa esille, voidaan pitää keskustelua työelämässä tavatavasta narsismista (ks. esim. Polo 2011; Juuti 2011). Narsismikeskustelussa ongelmallista tosin on se, että kaikki ilkeiksi koetut ihmiset saatetaan leimata narsisteiksi ajattelematta sen kummemmin, mitä sillä itse asiassa tarkoitetaan. Vaikka narsismi voidaan nähdä positiivisenakin piirteenä, kuten hyvänä itsetuntona ja mielihyvähakuisuutena, sopimusrikkomusten yhteydessä se kuitenkin ilmentää empatiakyvyttömyyttä ja usein jopa luonnehäiriötä.

Kiusaaminen

Vakavimmat työyhteisöön ja esimiessuhteisiin liittyvät rikkomukset liittyvät ikääntyneiden työntekijöiden kokemaan kiusaamiseen. Kiusaamiskokemukset jättävät jälkensä kiusattuun ja vaikuttavat ratkaisevasti siihen, millaisena hän kokee nykyisen kohtelunsa työpaikalla ja työssä viihtymisensä. Parhaimmillaan uusi työyhteisö voi vakuuttaa aiemmin kiusatuksi tulleen siitä, että hänet hyväksytään joukkoon, ja luottamus työtovereihin ja esimiehiin voi lujittua.

Vanhat kokemukset kiusaamisesta saattavat jopa voimaannuttaa, mutta hiljattain tapahtunut kiusaaminen kuvautuu tutkimusaineistossa tuskallisena ja ahdistavana. Osittain matkatyötä tekevä Matti kertoo olleensa jo nuorena koulukiusattu ja sittemmin kiusaaminen on jatkunut työelämässä. Hänen kirjoituksensa otsikko ”Paha olo” kuvaa tyhjentävästi tunteita. Matti on liittänyt kirjoitukseensa kopioita luottamusmiehen kanssa käydystä sähköpostiviestittelystä. Pahan olon tuntemuksistaan hän kertoo kirjoittaneensa jo monta kertaa. Muutkin lukijat ovat saaneet kuulla, kuinka hän on *koko ajan taistellut työpaikasta, jolloin se elämä ei aina ole ollut helppoa*.

Tämä kertomus (huonoa tekstiä), on yksi syy, että nyt pitää päästä äkkiä eläkkeelle. Olen ollut kova työmies, mutta nyt olen sairastunut astmaan, ja nyt masennukseen. Aivan huonojen esimiesten johdosta. Esimiehestä riippuu, jaksaako olla töissä. Niillä on valta. Mutta, jos sattuu olla narsisti esimies (mulla kaksi), ei tuu hommasta mitään. Hermot menee. He kyttää kaikkea toimintaa, ja ajaa autolla perässä. Mihinkään ei luoteta. Olen maksanut itselle eläkettä, jotta voisin jäädä 5v enemmän eläkkeelle. Kyllä nyt olen ottanut sen harkintaan. Oikea eläke laskee aika paljon, mutta kun ei jaksu. (Matti, ikä ei tiedossa, tekniikan alan työntekijä, työssä, K)

Matin mukaan esimiehen vähättelevä suhtautuminen on tarttunut koko työyhteisöön. Itseään suojellakseen on valittu puoli, jotta ei joutuisi silmätikuksi ja huonon kohtelun uhriksi. Matti kokee oman ulossulkemisensa satuttavana.

Oon kokenut senkin, kun pojat yksitellen kävi näyttämässä palkanauhaa, ja ihmetteli, miksi mulla on huonompi palkka. Enkä ikinä päässyt luottamusmiehen rinkiin aamulla, laitettiin vain ovi kiinni. Eli niinkuin XX sanoi hyvin, että muhun on tullut rutto, kukaan ei uskalla tulla kämppään jutteleen miltä tuntuu, oven kohdalla oikeen juostaan, jottei tarvii tulla sisälle. Voin sanoa, että ei ole häävi tunne. Kun työnantaja lyö, niin väitän, että

työkaverit sen näkee, ja lyö lisää tulta munille, jottei mulle vain käy näin. Se työkavereiden käytös sattuu kaikista eniten.

Ei luota itteensä, vaikka mitä tekee, aina löytyy purukumia jostain oven taipeesta, mitä en ole putsannut. Tuntuu hyvältä, kun kaverit lähtee, sen jälkeen on kiva tehdä töitä. Ei kaikki ole työnantajan vika, väitän, jos esimies vituttaa, pojat kostaa sen hiljaiselle kaverille.

Näkeehän sen noista kyselyistä, jota ulkopuoliset firmat ovat tehneet. Niitä on ainakin tehty 5, ja kaikissa esimiehen johtamisessa on puutteita, eikä kukaan puutu siihen. (Matti, ikä ei tiedossa, tekniikan alan työntekijä, työssä, K)

Matin työpaikalla tehty työhyvinvointikysely kertoi ongelmista, mutta johtamiseen ei puututtu. Ainoa sallittu kehittämistoimenpide työyhteisön tulehtuneeseen tilanteeseen oli valita työyhteisön keskuudesta joukon *tsempikaveri*, jonka epämääräiseksi tehtäväksi määrättiin *kaikkien auttaminen*. Matin mukaan työpaikalla ei haluttu tai uskallettu puuttua *oikeaan asiaan*. Esimies tuntui säilyttäneen kasvonsa koko työyhteisön silmissä, vaikka kyselyvastausten perusteella yksimielisyyttä siitä ei ollutkaan. Oli parempi vaieta rikkomuksista ja olla huomaamatta niitä, jottei joutuisi kokemaan Matin kohtaloa.

Työpaikan sietämättömästä tilanteesta irrottautuminen ei ole helppoa. Esimies, joka *purkaa pahan olonsa alaisiin*, sekä esimiestä mukaileva ja/tai pelkäävä työyhteisö vaativat ennen pitkää veronsa (myös Polo 2011). Näin kävi myös Matille:

Nytkin kävi niin, että kun kaksi miestä oikein mollas, kyllä siinä itku tuli, eikä meinannut loppua. Jotain vikaa on, kun työpaikalla laitetaan itkemään. Pojat kyllä soitti mulle ajan terveydenhoitajalle, kun ensin oikein laitettiin matalaksi. - - - Olin tänään taas kallonkutistajalla, kerroin tämän tarinan. Hän sanoi, ettei ihminen voi tätä kestää. Kertoi, että tämä on isojen poikien hiekkalaatikkoleikkiä. Esitti, että nyt pitää lähteä sairaalomallem. Kerroin, että on porukkaa paljon pois, mutta sanoi, että joskus on pakko ajatella itseä, tai sun käy huonosti. - - - Toi kallonkutistajalla käynti on kaksipiippuinen juttu, aina kaivetaan näitä vanhoja asioita, ja ne jää sitten tuonne mieleen muhimaan. Tulee melkein huonompi olo. Ja tämäkin tuntuu vähän nöyryyttävältä, kun pitää käydä hoidossa. En mä hullu ole, mutta tämä järjestelmä on potkinut mua päähän. (Matti, ikä ei tiedossa, tekniikan alan työntekijä, työssä, K)

Eilen sitä on in ja tänään out – ikääntyminen saa aikaan syrjintää

Tasavertaisen kohtelun sopimusta rikottiin työyhteisössä myös ikään kohdistuvan syrjinnän muodossa. Osa ikäsyrjinnän muodoista ja käytännöistä oli hyvinkin suoria ja hyökkäviä, kun taas osa oli peitellympää niin kuin ageismi usein on (ks. Vaahtio 2002, 12). Ikäsyrjinnästä raportoitiin henkilökohtaisina kokemuksina sekä siitä tehtyinä työpaikkatasoisina havaintoina työyhteisön sekä myös yhteiskunnassa vallitseviin asenteisiin viitaten. Käsittelen ikäsyrjintää viimeksi mainitussa mielessä, ymmärrettynä makrotason sopimusrikkomukseksi, edempänä, ja aloitan henkilökohtaisista kokemuksista ja työpaikkatasoisista havainnoista.

Ikään perustuva syrjintä näyttäytyi aineistossani verraten yleisenä ilmiönä.

Noin neljännes vastaajista (n=42, joista miehiä 10 ja naisia 32) otti sen puheeksi kirjoituksessaan ja lähes viidennes (n=28, joista miehiä 5 ja naisia 23) oli kokenut sitä jossain muodossa henkilökohtaisesti. Vaikka ikäsyryntää havainneiden ja kokeneiden osuudet ovat omassa aineistossani huomattavan suuria verrattuna esimerkiksi vuoden 2013 työolotutkimuksessa (vrt. Sutela & Lehto 2014, 117–118) saatuihin tuloksiin (yli 50-vuotiaista noin 9 % oli havainnut ja 4 % kokenut ikäsyryntää), kokemuksen sukupuolispesifisyys tuli esille myös työolotutkimuksessa. Naiset siis kokevat ikäsyryntää enemmän kuin miehet. Muutaman aineistoni naiskirjoittajan kohdalla ikäsyryntään sekoittui myös sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää, joka raportoitiin miehiin verrattuna vaatimattomampana urakehityksenä tai palkkauksena (myös Arber & Ginn 1995c, 173–174). Ikääntymisen kaksoistaakka (Sontag 1979) on tunnistettu myös yliopistomaailmassa (ks. myös Pietilä 2010, Kouvonen 1999), kuten 66-vuotias yliopistonlehtori seuraavassa kertoo.

Kukaan ei ole koskaan keskustellut asiasta minun kanssani. Näissä suunnitelmissa olen tulppa, joka estää suunnitelman toteutumisen. - - - Mutta mitään tulevaisuutta minulla ei nähdä olevan. - - - Luulen, että epätasa-arvoinen kohtelu ei kokonaan johdu iästä. Siinä on myös mukana sukupuoleen liittyvää epätasa-arvoisuutta. Nuori mies voi olla lupaava, mutta ei nainen eikä ainakaan vanha nainen. - - - Ilmiö on sama kuin 100 vuotta sitten, jolloin kansakoulun naisopettajalle annettiin pienempi maatilkkulehmäänsä varten kuin mitä miesopettajalle annettiin. Ilmiön oikea tulkinta on se, että ajateltiin naisopettajan ostavan jostain lisärehun, mitä miesopettajan ei tarvinnut tehdä. (66-vuotias nainen, lehtori, työssä, K)

Tilanteet ja tapahtumat, joissa aineistoni informantit kertovat kokeneensa ikäsyryntää, ovat moninaiset. Ikäsyrynnän ilmenemismuodot vaihtelivat epäsuorista vihjauksista suoriin kommentteihin. Jonkun työssä jatkamisinnokkuutta taivasteltiin, jotakin osa-aikealäkkeelle siirtynyttä kyräiltiin. Tällainen työtovereiden käytös koettiin loukkaavana ja se synnytti ulkopuolisuuden kokemuksia. Työnantajan harjoittama ikäsyryntä liitettiin yleisesti ikääntyneiden vähentyvään arvostukseen. Työnantajan ei nähty noteeraavan millään tavoin pitkän kokemuksen tuomaa osaamista, mikä koettiin loukkaavana ja sopimussuhteeseen ladattuja odotuksia rikkovana. Aineistossa on lukuisia esimerkkejä siitä, miten ikääntyneet harmistuvat siitä, ettei heiltä enää kysytä neuvoja tai heitä ei enää pyydetä mukaan erilaisiin kehittämishankkeisiin (myös Viitasalo 2015, 6, 58). Tätä harmitteli myös aiemmin esittelemäni päällikköasemassa työskentelevä Lasse, joka tulkitsi työnantajan arvostuksen olevan ikään kuin määrämitallista ja siirtyvän nollasummapelinelämästi ikääntyneiden työntekijöiden kokemuksesta nuorempien työntekijöiden tehokkuuden ihailuun. Projektien vetovastuuseen halutaan Lassen mukaan nuoria, vaikka he eivät ymmärrä siitä mitään. Kokeneemmat konkarit kelpaavat neuvomaan vasta siinä vaiheessa, kun jokin menee pieleen:

Mut miks ei sit voi laittaa ammattitaidolla oleva ihminen vetää tommost projektii, mut ku ei. Se pitää olla nuori, joka keksii uusia asioita ja jos menee pieleen, ni sit tullaan kyl kysymään, et miten sun mielest tän sais ratkastuu nyt. Mut muuten ei. (62-vuotias Lasse, päällikkö, työssä, H)

Vaikka Lasse viittaakin yleiseen asennemuutokseen, hän pitää sitä työnantajan työyhteisöön istuttamana, ei nuorempien työntekijöiden sinne mukanaan tuomana.

Ja nää nuoret, ne tulee mielellään juttelee vanhemman ihmisen kanssa. Ei välttämättä tarvii olla edes työasioita, että tämmösii vaan ihan... Ne tykkää jutella. Kun me ollaan tossa, niin meil on ihan kivaa, et ne [nuoret] tulee jutteleen ja kysymään asioita, et miten sä teet tän näin, et miten sä tykkäät et mun kuulus tehdä tää. Mut sit se virallinen projektijuttu, se tulee sielt johdolt, niin siellä jo, 'ei älä kysy tuolta, se on kangennut näihin vanhoihin kaavoihin, et nyt tehdään näin'. Et se on sitä. Et kyl ne nuoret ku tulee, niin kyl mielellään kuuntelee ja haluu [tietää] miten on ennen tehty ja haluu vähän kokemusta itelle. Hiljasen tiedon siirto, sitä ne haluu. Mut se on tää johto, yrityksen johto, joka ajaa sen, niin et 'älä vaan kysy mitään häneltä, hän on ollut jo niin kauan täällä, ei hän tiedä mittään'... (62-vuotias Lasse, päällikkö, työssä, H)

Työnantajan stereotyyppinen näkemys ikääntyneistä pysähtyneinä, jämähtäneinä ja uudistushaluttomina työntekijöinä harmittaa ja kielii työnantajan yksipuolisesta pyrkimyksestä järjestää psykologisen sopimuksen ehtoja uudelleen (vrt. Rousseau 1995, 112–113). Toivotut muutokset halutaan yhdistää nuoriin, vanhemmilla työntekijöillä ei ajatella olevan siihen edellytyksiä. Tulkinta on hämmentävä jo siitäkin syystä, että yli viisikymppiset informanttini ovat kokeneet työuransa aikana valtaavan määrän muutoksia ja ovat yleensä osanneet niihin onnistuneesti sopeutua. Tietotekniikan tulo, tiimityöskentely, projektityömallit ja kulovalkean tavoin kaikille työaloille levinnyt bisnesajattelu ovat toki koetelleet, mutta niistäkin tuntuu selviytyneen.

Kaikki kirjoittajat eivät Lassen tapaan pidä nuorempaa sukupolvea viattomana ikäsyrjintään. Erityisesti johtoasemaan päässeiden nuorten koetaan herkemmin syrjivän ikääntyneitä (myös Julkunen 2003, 188). Seuraava kirjoittaja vertaa ikääntynyttä ja nuorempaa työntekijäsukupolvea toisiinsa ja kiinnittää erityistä huomiota nuorempien työntekijöiden kokemattomuuteen, nopeatempoisuuteen ja lyhytjänteisyyteen. Heidät hän nimeää kvartaalitalouden ilmentymiksi. Hän ei kuitenkaan yksioikoisesti syyllistä nuoria, vaan tunnistaa molempien sukupolvien heikkoudet. Kirjoittajan mukaan pitkään työkokemuksensa vetoavat varttuneemat työntekijät eivät aina jaksata edes halua innostua kaikista uusista ideoista, saati olla suopeita muiden, erityisesti nuorempien kollegoidensa, mielipiteitä kohtaan.

Nuoremmat muodostavat sitten oman mielipiteitä vaihtavan "teaminsa", johon varttuneempia ei oteta mukaan kuin vahingossa. Varttuneempi huomaa töihinsä vaikuttavan tiedonsaannin kutistuvan, hänelle alkavat muutokset tulla yllätyksinä ja hänet valtaa sellainen mieliala, että mitä tässä yrittämäänsäkään. Vieraantumisen tunne kasvaa, töihin meneminen ja siellä olo tuntuvat päivä päivältä yhä turhemmilla ja vastenmielisemmiltä. Työkyky työpaikalla laskee tasaisesti ja suoritteet tietysti samalla." (Mies, ei tietoa iästä, ammattiasemasta tai työelämäosallisuudesta, K)

Ikäsyrrjintää lähestytään aineistossa usein vertailemalla ikääntyneitä ja nuorempia työntekijöitä toisiinsa. Tällöin viitataan näihin ikäryhmiin stereotyyppisesti liitettyihin mielikuviin ja ominaisuuksiin. Ikääntyneet kompensoivat mielellään fyysisen suorituskykynsä heikentymistä ja hidastumista korostamalla henkisiä vahvuuksiaan, mutta myös malttia ja ”jarruttelua” (myös Ilmarinen 2006, 142, 145–146). Kyse ei ollut tekemättömyydestä ja uudistushaluttomuudesta, vaan pikemminkin kokemukseen pohjautuvasta taidosta säädellä nopeutta, hidastaa oikealla hetkellä ja pohtia sitä, mihin kehityksen kulku on viemässä. ”Pyörän keksiminen kerta toisensa jälkeen uudelleen” koettiin turhauttavana.

Ikäsyrrjinnän muita muotoja aineistossa ovat koulutuksen epääminen iän vuoksi sekä työtehtävien ja nimikkeiden vaihtaminen ilman neuvottelemista asianosaisen kanssa. Töiden muuttuminen aiempaa yksinkertaisemmiksi murentaa ammatillista itseluottamusta ja saa ajattelemaan, ettei työnantaja arvosta. Jos ikääntyneellä työntekijällä on vähäisintäkään syytä epäillä oman asemansa heikentävän työyhteisössä, saati työn jatkuvuuden olevan uhattuna, saattaa hän aiempaa herkemmin etsiä myös merkkejä väärinkohtelusta ja muista mahdollisista sopimusrikkomuksista (myös Morrison & Robinson 1997, 237–239). Hän saattaa esimerkiksi lukea henkilöstösuunnitelmia aiempaa tarkemmalla silmällä tai tarkkailla uusien työntekijöiden rekrytointia aiempaa kiinnostuneemmin ja epäluuloisemmin. Jo aiemmin siteeraamani Marjatta näkee olennaisen käännekohdan työnantajan ja työtovereiden suhtautumisessa ja asenteen muuttumisessa sijoittuvan 50 ikävuoden tienoille. Sen jälkeen havaitut ikäsyrrjinnän ilmenemismuodot ovat olleet yllättävänkin suoria ja peittelemättömiä.

Kun täytiin 50 vuotta, yritettiin työtäni heti ulkoistaa. Tämä tehtiin ikävällä tavalla, eli ilmoitettiin asiasta yhtiön henkilöstöpäivän tilaisuudessa, jossa koko henkilökunta oli paikalla. Kaikenlaista syrjintää esiintyy koko ajan, ei kutsuta eikä haluta mukaan osaston kokouksiin ja muihinkaan tilaisuuksiin. Jos joskus on erehtynyt osaston kokoukseen, haukkuu siellä joku nuori rastapää ikääntyneitä vanhoiksi kantturoiksi. Kuulin henkilöstösihteerinkin nimittelevän halveksivalla äänenpainolla jotain työntekijää vanhaksi ämmäksi. - - -

Yhtiön tilaisuuksiin ei ole vanhemmilla työntekijöillä oikein asiaa, ellei satu olemaan johtavassa asemassa. Ikärasismi kukoistaa. Eräässä tilaisuudessa osaston johtaja pyysi nuorempaa sihteerää pois vanhempien joukosta 'elävien joukkoon' ja oli huolissaan, miten tämä nuorempi viihtyy mummojen seurassa. Sitten kehityskeskustelussa esimies valittaa, etten ole sosiaalisesti aktiivinen. – Kukapa haluaisi varta vasten mennä kuulemaan loukkauksia tai kokemaan huonoa kohtelua ja vielä vapaa-aikanaan. Yhtiö kun on pikkuhiljaa siirtänyt tapahtumia ja tilaisuuksia iltaan tai viikonloppuun, ettei työaikaa menisi yhtään hukkaan. (55-vuotias Marjatta, palkanlaskija, työssä, K)

Ikäsyrrjinnän muina muotoina mainitaan nuoria suosiva palkkaus ja työtuntien epäreilu jakaminen ei-täysipäiväisissä töissä. Kun viimeinen ikälisä on jaettu jo vuosia sitten, työuran loppuvaihetta ei koeta taloudellisesti palkitsevana. Koska

eläke karttuu työuran loppusuoralla eniten, tuntuu kiusanteolta, ellei saa työskennellä tarpeeksi. Tuntuu siltä, että työnantaja ohjaa tai painostaa eläkkeelle ennen henkilökohtaisen eläkeiän täyttämistä. Vaikka taloustieteellinen selitysmalli ikäsyrynnästä korostaakin ikääntyneiden olevan liian ”kalliita” työntekijöitä (ks. lisää Wood ym. 2008 sit. Viitasalo 2015, 24), aineistoni ikääntyneet eivät sitä itse näin kokeneet. Muutamat palkkakysymyksen esiin nostaneet pikemminkin katsoivat hävinneensä nuoremmille kollegoilleen, joiden lähtökohdat palkkaneuvotte- luissa ovat paremmat.

Painostaminen ja työn syrjässä rimpuleminen

Eläkkeelle painostaminen näytti ajankohtaistuvan aineistossa tavallisesti siinä vaiheessa, kun ikääntynyt työntekijä lähestyi joko osa-aikaeläkkeen alinta ikärajaa (58 vuotta) tai vaihtoehtoisesti henkilökohtaista eläkeikänsä tai 63. ikävuottaan. Eläkkeelle painostaminen koetaan lähes poikkeuksetta kohtuuttomana ja loukkaavana. Joillakin työpaikoilla (mm. pankkialalla) ikääntyneille tarjottiin hanakasti ”eläkepaketteja”. Jos työntekijä tarttui tähän ehdotukseen, hän sai muutaman kuu- kauden ajalta normaalin palkan ja sen jälkeen hän saattoi jatkaa 65-vuotiaaksi asti ansiosidonnaisella päivärahalla lisäpäivien turvin. Tämän niin kutsutun eläkeput- ken käyttäminen nähtiin *työnantajalle lainsäädännöllä suotuna keinona päästä eroon ikääntyneistä tai hankalista työntekijöistään*, ja sen käyttäminen tuomit- tiin. Toisaalta osa kirjoittajista suunnitteli itse hakeutuvansa eläkeputkeen viime- sijaisena keinona päästä pois ahdistavasta työtilanteesta. Heille työttömyys oli pa- rempi vaihtoehto kuin työssä jatkaminen. Vaikka eläkeputkea tai eläkepakettia ei vielä olisikaan henkilökohtaisesti tarjottu, monia kiukutti se mahdollisuutena, joka on ristiriitaisessa suhteessa työn jatkamisdiskurssiin.

*Nyt olen vihainen ja turhautunut. Tiesitkö että jo muutaman vuoden mei-
dän alalla (muista en tiedä) tarjotaan erilaisia "paketteja" jotta lähtisit en-
nen eläkeikää? - - Aika näyttää, milloin minulle annetaan mahdollisuus
jäää vapaaehtoisesti työelämästä, mutta jos jo kolmannen kerran työn-
antaja tarjoaa, kuten työtoverilleni, eiköhän pidä jo tajuta, että sinut ha-
lutaan pois! (55-vuotias nainen, pankkialan ammattilainen, työssä, K)*

Ikääntyneiden painostamista eläkkeelle ei välttämättä edes salailla. ”*Voimme sit-
ten kehittää, kun uudet tulevat*” -lausahdus on karvasta kuultavaa ikääntyneelle
lähtijälle, kuten eräs kirjoittaja asiasta totesi. Eläkkeelle painostamisessa ei ollut
aina kyse nuorekkaan *yritysimagon* tavoittelemisesta, vaan myös julkistytönanta-
jan linjauksesta. Työnantajan tahtotilaa vastustaville kävi tällaisessa tilanteessa
usein huonosti, sillä he tunsivat joutuneensa esimiestensä silmätkuiksi ja suora-
naisen kiusanteon kohteiksi. Lakkautettiinpa muutaman vastavirtaan asettuneen
työntekijän työtehtäviäkin ilman, että heille osoitettiin uutta työtehtävää. Kun vuo-
sikausien uskollisuudesta saa palkaksi tällaista kohtelua, tulkinta sopimusrikko-
muksesta on kiistaton. Työuran päättymisen rumalla tavalla satuttaa välittömästi,
ja vaikuttaa myöhemminkin siihen, miten työelämää muistellaan ja millaisia en-
simmäiset eläkevuodet ovat (myös Seitsamo 2007).

Uuden työn saamisen ja työn vaihtamisen mahdollisuuksien koetaan heikentävän ikääntymisen myötä (esim. Vanttilborgh ym. 2014). Tämä näkyy erityisesti rekrytointitilanteissa, joissa pitkällä työkokemuksella ja uusillakaan tutkinnoilla ei aineistossa nähty olevan mitään painoarvoa. Vain ikä ratkaisee ja pääosin ikääntyneen haitaksi. Tämän niin sanotun psykologisen sopimuksen matalamman toistettavuuden (Ng & Feldman 2009) sai kokea esimerkiksi it-alan osaaja, joka 53-vuotiaana, kesken hektisen työuransa, keksi kouluttautua uudelle työalalle. Hän halusi ottaa lyhyen hengähdystauon kiihkeästä työelämästä sekä vahvistaa ja monipuolistaa omaa työmarkkinakelpoisuuttaan. Jälkikäteen, kahden tuoreen korkeakoulututkinnon lähes suorittaneena, hän huomasi kuitenkin tehneensä ison arviointivirheen. Mahdollisuudet löytää uusia koulutuksia vastaavia, edes jollain tavoin kohtuullisesti palkattuja työtehtäviä, vaikuttivat olemattomilta. Verkossa olevat rekrytointi-ohjelmat vaativat syntymäajan ilmoittamista, mikä kirjoittajan mukaan jo lähtökohtaisesti vähentää mahdollisuuksia päästä työhaastatteluun.

Olen terve, hyväkuntoinen, ulkoiselta habitukseltani ok tyyppi ja innoissani ajatuksesta, että löytäisin haasteita tarjoavaa, mielekästä työtä mistä päin Suomea tahansa. Olen siis hyvin työkykyinen ja työhaluinen. En missään nimessä halua jäädä eläkkeelle ennen kuin on pakko. Tässä vaiheessa tuntuu omakohtaisesti erittäin pahalta lukea lehdistä hallituksen ja eduskunnan vaikerrusta työurien pidentämisestä ja huoltosuhteen ongelmista. Heidän mukaansa työntekijöiden tulee itse pitää huolta työmarkkinakelpoisuudestaan, joskin työnantajienkin tulee kouluttaa työntekijöitään ja auttaa heitä selviytymään työstään. (57-vuotias nainen, entinen it-alan ammattilainen, vastavalmistunut sosiaalialan ammattilainen, työtön, K)

Omastä työmarkkinakelpoisuudesta huolehtiminen terveyttä vaalien ja osaamista kehittäen ei auta, jos työntekijän tuottavuus sidotaan tiukasti kronologiseen ikään, ja sen oletetaan hiipuvan heti viidenkymmenen ikävuoden täytyessä. Kirjoittajista nuorin kertoi kuulleensa ensimmäisen kerran olevansa liian vanha käydessään työvoimatoimistossa 35-vuotiaana työnhakijana. Toisen informantin kohdalla ajatus työn tarjoamisesta yli 50-vuotiaille oli kirvoittanut makeat naurut työvoimatoimiston virkailijoilta, jotka tuntuivat olevan valmiita toivottamaan hänet tervetulleeksi pitkäaikaistyöttömien joukkoon. Ikäsyrrjinnän suoruu hämmensi ja loukkasi (vrt. Kouvonen 1999, 136–137).

Osa ikääntyneistä kokee, ettei edes oma ammattiliitto pidä heidän puoliaan taistelussa ikäsyrrjintää vastaan. Ammattiliitot seuraavat hampaattomina vieressä, kun työnantajat ”ulkoistavat” ikääntyneet työntekijänsä. Jäljelle jäänyt henkilöstö uuvutetaan kohtuuttomalla työmäärällä, ja lopullisena niittinä viimeisten sinnittelijä-konkareiden työtehtäviä muutetaan ja typistetään. Kuten aiemmin esittelenäni Marjatan kohdalla, myös kunta-alan työntekijänä pitkän uran tehneelle Ulalle ikäviisarın heilahtaminen viidenkymppin toiselle puolelle oli kohtalokas käännekohta.

50-vuotispäiviäni vietettiin töissä nuorekkaissa merkeissä. Sen jälkeen yhtäkkiä olinkin vanha, ajasta jälkeen jäänyt ja kaiken kehittämisen este.

*Kukaan ei kysynyt, olinko ehkä pitänyt ammattitaitoani yllä jotenkin. Tuli sellainen tunne, että 40 täytettyään nainen menettää kaiken arvonsa avio-
liittomarkkinoilla, ja 50-vuotias saatellaan romuttamolle. Eilen sitä on in
ja tänään out. Aufwiedersehen. Kuinka sinne eläkkeelle kunniallisesti pää-
sisi, kysyn jo minäkin.*

*Tilalleni palkattiin 10 vuotta nuorempi uraohjus. Saman verran tutkin-
toja, kuntasektorin työkokemusta nolla, palkka suuri salaisuus. Toimen-
kuvani mahdollisista muutoksista ei keskusteltu etukäteen. Osastonjohtaja
ilmoitti jakaneensa työt, kehittämistehtävät siirretään uudelle ja minä
teen lähinnä sihteerin tehtäviä. Jos ei miellytä tai tulee riitaa, voidaan
vaikka kaikki työni jakaa muille. Epäilemättä työni jaetaan muille. Epäi-
lemättä näin on jossain päätetty jo aikoja sitten. Mitähän minä täällä jat-
kossa teen? Miksi minä hölmö olen tehnyt 2–3 ihmisen työt kaiketi puolella
palkalla ja uhrannut siihen kaiken aikani?*

*Kunpa joku olisi kertonut meille nuorille tytöille jo koulussa, että kiltit tytöt
eivät elämässä pärjää, hyviä numeroita on hyödytöntä tavoitella ja kor-
kea koulutus on turhaa, koska työelämä on merkonomimiehiä ja röyhkeitä
uraohjuksia varten. (Yli 50-vuotias Ulla, kuntatyöntekijä, työssä, K)*

Ulla korostaa kirjoituksessaan sitä, miten työnantaja muodostaa kuvan työntekijän suorituskyvystä ja vahvuuksista työntekijän iän ja sukupuolen perusteella. Kun pettymykseen ”kympin tyttöyden” hyödyttömyydestä (esim. Pietilä 2010, 187) lisätään tyttölapsen väijäämätön ikääntyminen, esimiehen julkituoma kuva kuuliaisesta, mutta kehittymiskyvyttömästä puurtajasta on valmis: *Osastonjohtaja näkee minussa kurttuisen, itseensä käpertyneen työntekijän, josta ei ole tiimityöhön.*

Ulla pukee katkeriksi sanoiksi työnantajan suppean ymmärryksen työntekijästä ja työelämän suhteesta muihin elämänalueisiin. Vain se, mitä olet ja annat työelämässä, arvottaa sinut työnantajan silmissä. Aineistoni kuitenkin osoittaa, että työssä jaksaminen ja kokemukset työelämässä nivoutuvat osaksi laajempaa kokonaisuutta. Sitä vain ei työelämässä julkituoda.

*Eikä johtaja tiedä, että viimeisen vuoden aikana läheisiäni on kuollut 8
henkilöä ja olen taas menossa hautajaisiin. Yritin hieman selittää tilannet-
tani tälle uudelle uraohjukselle, joka on uusi esimieheni. Hän keskeytti oi-
tis, että ei kiinnosta sitten pätkääkään. Tässä ovat meidän esimiehet, sa-
maa kaliiperia vanhat ja uudet. Yritä tässä vaikuttaa työhön ja toivo muu-
toksia. - - - Kuinkahan moni nainen etsii ulkona hortoilevaa vanhaa äiti-
ään öisin tai odottaa murrosikäistään kotiin, ja päivisin töissä pitää olla
terävä ja freesi. Ei ole sijaa edes surutyölle. (Yli 50-vuotias Ulla, kuntatyön-
tekijä, työssä, K)*

Sitoumukset työssä ja yksityiselämässä voivat olla sellaisia, että ne repivät eri suuntiin kuormittavalla tavalla. Ikääntyneillä saattaa olla yhtäaikaaisesti huolta lähiomaisista ja painetta omien työsuoritusten riittävydestä (esim. Kauppinen & Jolanki 2012). Esimies tuntuu painostavan Ullaa eläkkeelle, eikä sinnekään voi siirtyä ilman, että potee huonoa omaatuntoa ”ennenaikaisesta” eläköitymisestään. Tällöin työssä jatkamisesta ja jaksamisesta voi tulla selviytymiskamppailua odotusten ja velvoitteiden välisessä virrassa. Kun *vaikeaa ja hallitsematonta on liikaa, jostain*

on luovuttava, kuvailee eräs toinen kirjoittaja omia kokemuksiaan. *Koska siviilielämän asioista ei voinut irtisanoutua, niin ero oli otettava työstä, hän jatkaa.* Omaa yksityiselämää ei voi jättää samalla tavalla taakseen kuin työpaikkaa, eikä senkään jättäminen ole helppoa.

8.4 KOHTUUTTOMUUDEN JA RISTIRIIDAN KOKEMINEN

Makrokontekstin tasolla sopimusten rikkomukset liittyvät monin tavoin ristiriitaan, joka vallitsee yksilöön kohdistuvien vaatimusten ja hänen käytössään olevien mahdollisuuksien välillä. Yksilö voi kokea tilanteensa siinä määrin epärealistisena ja kohtuuttomana, että arvot ja normit alkavat menettää merkitystään. (Merton 1968 sit. Aro & Jokivuori 2010, 247.) Sama ajatuskulku liittyy myös työurien pidentämiseen, joka tavoitteena mielletään tärkeäksi elämänkulun eheyden ja ennen kaikkea kansantalouden kannalta, mutta jonka katveessa asenteet ikääntyviä kohtaan ovat happamia.

Työelämän ulkopuolisuus

Kirjoittajien kokemukset irtisanomisista ajoittuvat 1990-luvun puolivälin ja 2000-luvun lopun lamavuosiin. 1990-luvulla irtisanottujen kokemuksia yhdistää koulutautuminen uuteen ammattiin, mikä siirsi pääosan takaisin työelämään. 2000-luvun lopulle ajoittunut taantuma ja työmarkkinoita ravisuttanut irtisanomisbuuri koettelivat eri tavalla. Ajatus työttömäksi jäämisestä vanhemmalla iällä on monelle ahdistava. Aineistoni informanteista moni kertoi nähneensä lähipiirissään työttömyyttä, mutta ei irtisanottujen ikääntyneiden uudelleen työllistymistä. Pitkäaikainen työpaikka saman työnantajan palveluksessa on luonut monille odotuksia niin sanotusta eläkepaikasta eli työpaikasta, josta jäädään eläkkeelle eläkeiän täytyessä. Irtisanomistilanteessa moni pitkän työuran tehnyt työntekijä näkee lojaaliutensa ja uhrauksensa työnantajaa kohtaan jäävän korvauksetta ja heidän työelämätarinansa saa synkän käänteen. Erityisesti silloin kun irtisanomisiin johtavat yt-neuvottelut alkavat yllättäen ilman ennakkovaroitusta, niiden yllätyksellisyys saatetaan kokea suorastaan typeryttävänä.

Minulla ei ollut pienäkään ajatusta, ettei näin jatkuisi siihen asti, että täytän 63 vuotta. Toisin kuitenkin kävi. Ei minua sanottu irti siksi, että työtä ei olisi ollut, sitä oli liiankin kanssa. (62-vuotias nainen, majoitusalan työntekijä, eläkkeellä, K)

Työelämään takaisin pääseminen on entistäkin hankalampaa, jos työkyky on heikentynyt. Työnhakijalle korkea ikä, erilaiset fyysiset tai psyykkiset vaivat muodostavat lähes toivottomalta vaikuttavan yhtälön. Ongelma ei ole siinä, etteikö olisi motivoitunut jatkamaan työelämässä, vaan pikemminkin siinä, että työelämä tuntuu vaativan kaikilta sataprosenttista työpanosta. Osatyökykyisyydellä ei hevin tunnusteta olevan käyttöarvoa nykytyöelämässä. Vaikka joillakin aloilla eläkeiän saavuttaminen ei työn kuluttavan luonteen vuoksi ole todennäköistä, työkyvyn heikentyminen ei aina täytä osa- tai täyden työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen

kriteerejä. Tämä katkeroittaa erityisesti niitä, joilla olisi halua pitää työelämästä kiinni edes jollain tavoin.

Elämä tuntuu olevan nyt pelkkää luopumista. Tämä on masentanut minua, ja kait minun tilani on ”lievästi masentunut”. Minut luokitellaan työkykyiseksi, ja miksikäs ei. Terveyskeskuksen lääkäri totesi juuri, että kun näkee että pystyn kävelemään ja en ole ylipainoinen ja yritän olla positiivinen, niin olen kaukana työkyvyttömyydestä. - - - Elämän ilo katoaa, tilalle tulee kipu. Elämä on sitä, että selviytyy päivästä toiseen. Mihin minä kuulun? Kuka neuvoisi? TE-keskuksessa kehoitettiin vikkelaasti hakeutumaan johonkin koulutukseen. Mihin?? Eläkeikään on 7 vuotta. (56-vuotias nainen, taiteilija, työtön, K)

Työttömäksi joutuminen vastoin tahtoaan on monelle palkkatyökansalaisuuden aatteesta kiinnipitävälle pelottava ajatus (myös Kortteinen 1992, 302–303; Järvensivu 2010, 157). Eläkeläisen rooliin kytkeytyy monen mielessä kakkosluokan kansalaisuuden määreitä, mutta työttömyys saatetaan ymmärtää sitäkin kurjempana kohtalona. Huntin (2005, 156–157) mukaan työttömyys aiheuttaa usein alkushokin, jota saattaa seurata lyhyt kieltämisen ja sitten optimismin hetki. Vaikka työttömäksi joutunut voi tuntea olevansa vapaa ja lomalla, tätä tunnetta seuraa pian huoli ja ahdistus. Työttömän rooliin sopeutumista helpottavat aineistossani turvalliseksi koettu taloudellinen tilanne, työelämän ulkopuolelle jo jäänyt puoliso ja työelämän ulkopuolella olevat merkityksellisiksi koetut asiat ja ihmiset kuten lastenlapset. Irtisanomisen aiheuttamaa kovaa kokemusta tasoittaa myös se, että irtisanottuja on paljon ja heidät ymmärretään irtisanotuiksi muusta kuin omasta syystä. Työttömyyden aiheuttama henkilökohtainen häpeän tunne helpottaa, kun taskussa on ”eläkeläisenkortti”.

Eläkeikää koskevat muutokset

Eläkeikää koskevat muutokset ovat osa eläkejärjestelmän laajempia uudistuksia. Erityistä mielipahaa monelle julkisella sektorilla työskennelleelle ovat aiheuttaneet 1990-luvulla voimaantulleet säännökset, jotka koskivat ammatillisia ja henkilökohtaisia eläkeikiä sekä valintaa uuden ja vanhan eläkejärjestelmän välillä. Ne, jotka olivat valinneet yleistä vanhuuseläkeikää alemman ammatillisen eläkeiän eli jäivät vanhan järjestelmän piiriin, joutuivat sääntöjen mukaan jatkamaan kunnan tai valtion palveluksessa eläkeikänsä saakka, eivätkä voineet halutessaan siirtyä toisen työnantajan palvelukseen menettämättä valintansa mukaista alemmaa eläkeikää. Vuoteen 2004 asti he eivät myöskään voineet jäädä osa-aikaeläkkeelle, mikä harmitti erityisesti jaksamisongelmiensa kanssa painivia. Myös julkisen puolen yleisen 63 ikävuoden vanhuuseläkeiän sovittelemista yksityisen puolen mukaiseen 65 vuoden eläkeikään harmiteltiin. Se merkitsi monen kohdalla sitä, että heidän eläkeikänsä nousi muutamalla kuukaudella, mikä sekini tuntui monesta kohtuuttomalta siinä vaiheessa, kun alettiin olla alkuperäisessä henkilökohtaisessa

eläkeiässä. Tuntui samalta, kun jo maaliin tullutta juoksijaa käskettäisiin juoksemaan vielä yksi kierros. Vaikka reiluuden periaatetta rikkoivat edellä mainitut eläkejärjestelmän muutokset, ”väärin” tehdyistä valinnoista suomittiin myös itseä.

Myös tapahtuneet heikennykset osa-aikaeläkkeeseen ja vuorotteluvapaaseen johtivat siihen, että monet ikääntyneet hakeutuivat tai suunnittelivat hakeutuvansa niille *vielä, kun se oli mahdollista*. Rikkomuksen kokemus liittyi erityisesti osa-aikaeläkkeen ja vuorotteluvapaan ikärajojen nostamiseen, ja osa informanteista oli kiukkuisia juuri sen vuoksi, että kaivatut työn kevennysmahdollisuudet olivat uudistusten myötä ”karanneet” heiltä saavuttamattomiin. Kun heidän pitkäjänteinen suunnitelmansa työssä jatkamisesta eläkeikään saakka tai sen jälkeen oli pohjautunut kevennysvaihtoehtojen käyttämiseen tai pelkästään niiden olemassaoloon, koko järjestelmän koettiin pettäneen. Pettymyksen kokeneina heiltä ei löytynyt luottavaisuutta siihenkään, että järjestelmä kohtelisi heitä tulevaisuudessa reilusti (myös Luhmann 1988, 103 sit. Jalava 2006, 30). Moni koki viisaammaksi tarttua tarjolla oleviin tilaisuuksiin ennen kuin seuraavat muutokset moukaroisivat suunnitelmat jälleen uusiksi.

Osa-aikaeläkkeen ja vuorotteluvapaan ohella ”vielä tarjolla olevina tilaisuuksina” ja mahdollisuuksina nähtiin myös eläkeiän 63 vuoden alaraja. Tältä tuntui siksi, että aineiston keruun aikana eläkeiän alarajan nostamisen tarpeesta puhuttiin paljon. Aineistoni ikääntyneiden joukossakin sillä oli hienoista kannatusta, joskin suurin osa eläkeikään kantaa ottaneista korosti joustavan eläkeiän mahdollistavan parhaiten ikääntyneen työntekijän henkilökohtaisten tarpeiden ja tilanteiden huomioimisen. Ikärajan nostamista kiivaimmin vastustaneet kokivat nostoaikeet uhkaavina tilanteissa, joissa oman työpaikan jatkuvuus oli epävarmaa tai kun työpaikalla oli havaittavissa suoraa tai epäsuoraa ikäsyryjintää ja jopa eläkkeelle painostamista.

Työttömien ikääntyneiden korvissa puheet eläkeiän nostamisesta ja työurien jatkamisesta kuulostivat naurettavilta ja heidän tilanteestaan piittaamattomilta. *Missä jatkaa, kun kaikille ei ole työpaikkoja*, kysyttiin. Työpaikkojen riittämättömyys ei ollut yksistään ikääntyneitä koskettava huoli. Nuorten työllistymisongelmat ja epäreilu kohtelu työmarkkinoilla olivat tulleet monille tutuksi omien lasten kautta. Lapset elivät samassa epävarmuudessa kuin vanhempansa (myös Julkunen 2003, 132).

Eli miksi tämä nykymeno on, että eläkeikää nostetaan? Olen kuunnellut 21-vuotiaita nuoria. Heillä taas ei ole mitään normaalia töitä, koska laiteetaan työharjoitteluun ja työnantaja alkaa harjoittelun loppua kohti moittimaan, ettei sinusta ole mihinkään, ettei tarvitse palkata ja taas ottaa uuden harjoittelijan ja sama kierre jatkuu. --- Eli tällä menolla nuoret ei saa normaaleja töitä ollenkaan kun ”vanhoja” pidetään töissä. Se on nuorten työllistymisen este. Eläkeikää ei saa missään nimessä nostaa, siihen pitäisi olla edelleen mahdollisuus, että nämä 58 v viimeistään saisi jäädä osaeläkkeelle. Heillä on jo pitkä työhistoria takana. --- Monella iäkkäällä työntekijällä on vielä vanhempiensa hoivaamista ja asioita hoidettava työnsä ohella. Tavallisen ihmisen arkea eivät nämä päättäjät kyllä osaa ajatella,

kun aina vaan puhutaan eläkeiän nostosta. (57-vuotias nainen, toimisto-työntekijä, työkyvyttömyyseläkkeellä, K)

Päättäjien nähdään säättävän lakeja omista todellisuuksistaan käsin. ”Yläkerta” ei ymmärrä miten ”alakerta” toimii. Erityisesti uutisoinnit talouselämän vaikuttajien alhaisista eläkeistä raivostuttivat. Monien korkeassa asemassa olevien koettiin hanakasti arvostelevan tavallisten ihmisten ratkaisuja ja ”järjestelmän hyväksikäyttöä”, mutta toimineen omissa asioissaan ”alakerran” väkeä härskimmin. Eräs kirjoittaja kertoi lähettäneensä asiasta palautetta suoraan järjestöille, joiden johtajat olivat ”erioikeudella” eläköityneet *ennen aikojaan*. Hänen viestinsä oli suorasanainen: *He puhuvat eläkeiän nostosta, mutta tekevät itse toisin. Tämä on väärin.*

Syylisyyden taakka

Ikääntyneet työntekijät kokevat siis epäreiluna sen, että heidän työssä jatkamista tai eläkkeelle siirtymistä koskeviin ratkaisuihin kohdistuu yhteiskunnassa kovia paineita. Tuntuu siltä, että heitä syyllistetään heidän ratkaisuihinsa, olivat ne mitä tahansa. Yksi syy tähän on työvoiman vakioon(määrään) perustuva harha eli niin sanottu laatikkotulkinta (ks. lisää Wise 2010). Sen mukaan työvoiman ikääntyessä nuorten työnsaantimahdollisuuksien ajatellaan heikentyvän samassa suhteessa. Vaikka tutkimukset ovat tämän kyseenalaistaneet, uskomus elää sitkeänä ja syyllistävänä myös ikääntyneiden keskuudessa. Eläkkeelle siirtymistäkin perustellaan ”yhteisen edun nimissä” (myös Kohli & Rein 1999, 30). Oman työpaikan ”miehittämistä” voidaan pitää jopa kiusantekona nuorempaa sukupolvea kohtaan. Tästä syystä osa ikääntyneistä kokee yhteiskunnallisesti hyväksyttävämpänä luovuttaa oma paikkansa nuorelle *omien siipien kokeiluun työelämässä* sen sijaan, että jatkaisi työssään syyllisyyttä potien. Tavallaan heidän ajattelunsa edustaa Biggsin ja Lowensteinin (2011, 124–126) esille ottamaa sukupolviäläikkyyttä, asettautumista eri-ikäisten asemaan.

Mutta myös eläkkeen saajina ikääntyneet kokevat syyllisyyttä. Vanhojen ihmisten ja eläkeläisten syyllistäminen Suomen talouden suistamisesta raiteiltaan tuntuu monesta kohtuuttomalta (myös Karisto 2005b, 41). Muutama aineistoni informantti hämmästeli erityisesti julkisuudessa esitettyä väitettä eläkkeen saajien ahneudesta. Omasta mielestään he olivat jo antaneet suomalaiselle yhteiskunnalle oman työpanoksensa ja olivat hyvällä omallatunnolla oikeutettuja jäämään eläkkeelle. Eläke nähtiin korvauksena tai eräänlaisena palkintona yhteisen hyvän eteen tehdyistä uhrauksista, osana vastavuoroista sukupolvisopimusta (myös Muhonen & Hanska 2016, 56). Jotkut muistuttivat siitä, että he eivät olleet nuoruudessaan oikeutettuja samanlaisiin opintotukijärjestelmiin tai muihin sosiaalietuuksiin kuin nykypäivän nuoret aikuiset.

Kuulun ns. suuriin ikäluokkiin. Meitähän syyllistetään jatkuvasti kaikenlaisesta ”riistosta”. Pitää muistaa asian toinenkin puoli. Meillä vanhemmilla esim. eläkkeen määrään vaikuttaa kaikki vasta yli 23-vuotiaana suo-

ritettu työ. Minultakin meni tässä mielessä monta vuotta "hukkaan". Lisäksi äitiys- ja isyyslomat sekä hoitovapaat ovat aivan eri luokkaa kuin aikaisemmin. Esim. äitiyslomani oli esikoisen synnyttyä 2 kk. (62-vuotias nainen, toimistotyöntekijä, osa-aikaeläkkeellä, K)

Laajemman tason sopimusrikkomus kumpuaa ageistisista asenteista, joilla ikään-tyneisiin suhtaudutaan. Vaikka ”suuria ikäluokkia” oli kuultu parjattavan ”ah-neiksi” ja ”riistäjiksi”, moni muistutti sukupolven panoksesta muun muassa iäk-
käiden vanhempien epävirallisina ja virallisina hoivaajina. He kokivat säästävänsä yhteiskunnan rahoja ja paikkaavansa vanhustenhuollon nykytilaa. Moni vanhem-
piensa asioita hoitanut päivitteli sitä, kuinka piittaamattomasti yhteiskunnassa huolehdittiin sodasta selvinneistä sukupolvista, eikä oma tulevaisuuskaan mahdol-
lisena avun tarvitsijana näyttänyt valoisalta. Sukupolvien vastavuoroisuuden peri-
aatetta nähtiin rikottavan häikäilemättömästi.

9 SOPIMUS NEUVOTELLAAN UUELLEEN

Lähtökohtani edellisessä on ollut sosiaalisen vaihtoteorian mukainen ymmärrys siitä, että ikääntyneet työntekijät pyrkivät omalla tavallaan noudattamaan sopimuksia (Blau 1964; Adams 1965). Havaitut sopimusrikkomukset johtavat vaihtosuhteiden epätasapainoon. Sosiaalinen vaihtoteoria korostaa osapuolten pyrkimystä palauttaa tasapaino. Seuraavaksi esittelen tasapainottamisen tapoja eli sitä, miten aineistoni informantit yrittävät vähentää eri elämänalueilla tapahtuneiden sopimusrikkomusten seurauksia ja saattaa sopimus uudelleen voimaan. Puhun ”uudelleen neuvottelusta”, joka voi ottaa monia muotoja: rikkomuksia siedetään ja niiden vaikutuksia vähätellään, tappioita koetetaan korvata eri tavoin jne.

Sopimusrikkomusten havaitsemiseen, tulkintaan ja reagoimiseen vaikuttavat erilaiset tilannetekijät, rikkomuksen uhrin henkilökohtaiset taipumukset sekä hänen herkkyytensä epäoikeudenmukaisuudelle. Myös sopimuksen rikkojan motiivilla ja käyttäytymisellä sekä rikkomuksesta koituvien tappioiden laajuudella on vaikutusta siihen, miten rikkomuksen kohteeksi itsensä kokeva siihen vastaa. Sopimussuhteen kesto ja aiempi historiakin (esim. rikkomuksien toistuminen) vaikuttavat.

9.1 YMMÄRRYS ELÄMÄN RAJALLISUUDESTA JA JÄLJELLÄ OLEVAN AJAN MIELEKKYYDESTÄ

Minän taso on tärkeä. Yksilö pyrkii tasapainoon paitsi muiden sopimusosapuolten myös itsensä kanssa. Tutkimusaineistossa tämä tulee näkyville terveydestä ja jaksamisesta sekä eri elämänalueiden yhteensovittamisesta puhuttaessa. Tasapainoon pääseminen edellyttää käsillä olevan ajan ja voimavarojen tarkempaa kontrollointia, jopa elämän tarkoituksen pohtimista.

Rajallinen elämä ja sen mielekkyys

Elämänkulun rajallisuuteen havahtuminen ikääntyessä merkitsee monelle luontevaa hetkeä tehdä tilinpäätöstä siihenastisesta elämästä. Koska edessä olevaa elämää ei ole jäljellä yhtä paljon kuin taakse jäänyttä elettyä elämää, on houkutus kääntää katse menneeseen aikaan (myös Hunt 2005, 178). Ajatellaan epäonnistumisia ja pieleen menneitä valintoja. Niitä ei pelkästään surkutella, vaan ne saattavat näyttäytyä uudessa valossa. Tehdyt ratkaisut ovat kummunneet tietyistä elämäntilanteesta, eikä niitä kannata liiaksi katua. Katse voidaan suunnata menneen sijasta tulevaan.

Elämä vain on vaatinut kompromisseja perheen ja työn yhteensovittamisessa, ja olostaan on rakennettava hyvä kokonaisuus. Mitään valintoja ei kannata jälkeinpäin harmitella vaan katsoa eteenpäin niillä eväillä, joita käytettävissä on. (66-vuotias nainen, ympäristöalan työntekijä, työssä, K)

Osa kirjoittajista mainitsee oman ikä- tai elämänvaihekriisinsä yhteydessä kysyneensä itseltään, ehkäpä ensi kerran, mitä he elämältään oikeasti toivoivat. He ovat havahtuneet moista miettimään esimerkiksi lasten muutettua kotoa tai omien vanhempien tai appivanhempien kuoltua tai tunnistettuaan muita merkkejä omasta ikääntymisestä (esim. Kastenbaum 1971 ja Cartensen ym. 1999). Tällaisten tapahtumien myötä arjen sitovuudet ovat vähentyneet radikaalisti ja arkeen on alkanut ilmaantua lisää kaivattua vapaa-aikaa. Uusi elämäntilanne auttaa keskittymään itseensä, omiin tuntemuksiin ja ajatuksiin uudella herkkyydellä, mikä voi näkyä vaikkapa mielekkäiksi koettujen harrastusten aloittamisena tai niissä aktivoitumisena.

Lähipiirissä tapahtuneet vakavat sairastumiset ja menehtymiset herkistivät myös pohtimaan omaa kuolevaisuutta uudella tavalla. Elämän rajallisuuteen havahtuminen näkyi aineistossa eri tavoin: osa suhtautui edessä olevaan elämään toiveikkaasti, osa taas hieman epäillen. Matala tulevan ajan perspektiivi eli ymmärrys tulevaisuuden päättymisestä sai ihmiset keskittymään suunnitelmien sijaan nykyhetken emotionaalisesti tärkeinä koettuihin tavoitteisiin sosio-emotionaalisen selektiivisyysteorian (Carstensen ym. 1999) osoittamalla tavalla. Koska jäljellä olevan elämän pituus on arvoitus, sen käyttäminen harkiten alkoi houkutella monia. Turhista asioista murehtimiseen ja purnaamiseen ei kannata jumittua. Koska *liikaa jaksamisia miettiessä masentuu, kannattaa ottaa elämä mahdollisimman positiiviselta kannalta ja muuttaa omaa näkövinkkeliään*. Kun elämänasennetaan näin sorvasi, saattoi myös keveämpi, vaatimattomampi ja rauhaisampi elämäntyylä ja elonvaihe näyttäytyä houkuttelevalta. Sitä kuvattiin esimerkiksi näin:

Minulle itselleni riittää hyvin "pieni elämä", haluan elää rauhallisesti, levollisesti, vaatimattomasti. Haluan olla paljon läheisten kanssa tekemisissä, haluan auttaa heitä. Haluan nauttia luonnosta. Haluan kuluttaa niin vähän kuin mahdollista. (48-vuotias nainen, toimistotyöntekijä, työtön, K)

Neuvottelua vanhan roolista

Sopimusten reiluutta käsittelevässä tulosluvussa jo totesin, että ihmiset suhtautuvat ikääntymiseen eri tavoin (ks. luku 6.1). Iän tuomia muutoksia omassa kehossa, suoritteissa tai ajatuksissa harmitellaan, pidetään väistämättömänä ja hyväksytään. Ikääntymisen merkkejä arvioidaan, ja samalla pohditaan myös eläkeläisen roolia. Jos se näyttäytyy vähemmän mieluisena, sitä vastustetaan (vrt. Guillemard 1972). Näin teki haastatteluhetkellä 68 vuoden ikään ehtinyt Tuula pohtiessaan tulevia eläkevuosiaan. Kantaessaan huolta siitä, että hän jäisi eläkkeellä ollessaan liikaa yksin eikä saisi riittävästi *ohjelmaa tai järjestystä päiväänsä*, hän ei halunnut omaksua sellaista eläkeläisen roolia, jossa hän jättäytyisi vain ikäistensä seuraan.

Tuula: Että minä en haluais pelekästään oman ikäsiä [seurakseni]. Tai ainakin nyt ne tuntuu minusta kaikki ne eläkeläisten ryhmät niin vanhoilta.

Katri: Onks ne teemat sitten niissä semmosia, jotka...?

Tuula: *No kyllä ne on ihan käypäsiä ne teematkin, mut jotenkin ei iske. Jotenkin ei iske. Ja varmaan sit kuitenkin noissa taideryhmissä – tai jos sanotaan taiteeks näitä (näyttää tekemiään lasitöitä) – niin näissä sit enemmänkin ois sitä ikäluokkaa...*

Katri: *Onks nyt vähän semmonen et, ei oikein tiedä, että mihin ryhmään kuuluu vai? (naurahtaa) Että sitten vähän karsastaa...*

Tuula: (Nauraa) *Niin, minä en suostu olemaan niin vanha. (Nauretaan yhdessä)*

Katri: *Niin vaikka se ei sitten niin siitä iästä, vaan se on semmonen mielikuva, mikä meillä on...?*

Tuula: *Niin. Kyllä näin on. Sehän se ohjaa ihan kaikkea. Sehän se ohjaa kaikkea. Kyllä siellä hyvinkin minun ikäsiä on. Varmaankin, että kun ne on ollu eläkkeellä jo monta vuotta... (68-vuotias Tuula, palvelualan yrittäjä, työssä, H)*

Tuula ei suostunut olemaan niin vanha kuin monissa eläkeläisten harrastusryhmissä käyvät eläkeläiset hänen mielestään ovat. Rooliristiriita omien ikätuntemusten ja eläkeläisen roolin välillä oli melkoinen. Hän ei kokenut jakavansa samoja kiinnostuksen kohteita samanikäisten, mutta huomattavasti nuorempana eläkkeelle jääneiden kanssa. He edustivat hänen silmissään sellaista eläkeläisen roolia, jota hän itse vierasti (myös Julkunen 2003, 75). *Vanhojen eläkeläisten* sijaan hän halusi olla mieluummin nuorempien ihmisten kanssa. Työstäessään omaa ikäidentiteettiään haluamallaan tavalla Tuula sovitteli tai neuvotteli itselleen sellaista eläkeläisen roolia, johon hän oli valmis samaistumaan (myös Julkunen 2008c, 16–17). Virikkeitä hän oli saanut sukulaistytöltä, joka oli innostanut häntä uusien harrastusten pariin. Osa niistä kuului jo hänen viikkorutiineihinsa ja loput odottivat vuoroaan, kunnes eläkevuodet koittaisivat. Nuoremman seuran myötä tarttuneet raikkaat, ajan henkeä ilmaisevat mielenkiinnon kohteet olivat jotain sellaista, mitä hän oli kaivannut elämäänsä.

Mä olin toistakymmentä vuotta suhteessa semmosen aika paljon minua nuoremman miehen kanssa... minä opin sellasta uutta raikasta näkemystä. Sillä oli lapset, kylläkin jo kolomekymppiset. Niin se oli enemmän kiinni nuorten maailmassa kuin minä. Et se osasi sannoo nykyaikasia iskelmälaulajia – Irina, Jenni Vartiainen ja tämmösiä. Minä en oo kiinnittäny mittään huomiota. Mutta sieltä hänen lastensa kautta minä osasin ruveta kuuntelemaan. Jos minulla tätä jaksoa ei ois ollu, niin minä varmaan tyytysinkin paremmin vanhojen seuraan. (68-vuotias Tuula, palvelualan yrittäjä, työssä, H)

Eräs toinen haastateltava piti tärkeänä, että puoliset ovat samanikäisiä ja jakavat keskenään saman historiallisen kokemusmaailman ja perspektiivin, mutta Tuulan näkemys oli täysin päinvastainen. Hän kertoi ymmärtäneensä jälkikäteen, että ajanjakso nuoremman miesystävän ja tämän lasten kanssa oli muokannut hänen minä-käsitystään. Kun oli päässyt kiinni nuorten maailmaan, ei ollut enää pakko

tyytyä ikäistensä tai vanhojen seuraan. Koska Tuula koki vanhuutta ja eläkeläisen roolia koskevat iänmukaiset käyttäytymisnormit ja -odotukset niin pakottavina ja epämielekkäinä, ne voidaan tässä yhteydessä tulkita minä-tasolla uhkaavina sopimusrikkomuksina. Niiden tietoinen haastaminen (ks. myös Julkunen 2003, 115–116) omalla toiminnalla ja suunnitelmilla voidaan vastaavasti ymmärtää ikäihmisen ja eläkeläisen roolin uudelleen neuvottelemisena, sopimusehtojen muokkaamisena. Tuulan toiminta on samalla esimerkki siitä, miten yhteiskunnassamme on houkutus sanoutua irti omanikäisyydestä (Julkunen 2003, 83), kieltäytyä vanhakantaisesta eläkeläisen roolista ja ”vanhuuden naamiosta” (Gubrium & Holstein 2003, 207 sit. Vakimo 2003.) Koska vanhuuseläke jo nimensä mukaisesti määrittelee ihmisen ”vanhaksi”, vanhuuseläkeiän lähestyminen tai saavuttaminen saat-
taa saada kavahtamaan.

9.2 LÄHIPIIRIN VELVOITTEET PUNTAROITAVANA

Lähipiirin kontekstissa sopimusehtoja neuvotellaan uusiksi yleensä perhesuh-teissa tapahtuneiden muutosten vuoksi. Käsittelin näistä muutamia jo rikkomus-ten yhteydessä luvussa 8.2. Mainitsin muun muassa parisuhteen päättymisen avio-eroon ja puolison kuolemaan. Ne olivat usein lisänneet halukkuutta jatkaa työnte-koa. Sama vaikutus oli havaittavissa myös omaishoivalla silloin, kun siihen ei ha-luttu sitoutua liiaksi. Toisaalta huoli läheisten pärjäämisestä voi kuormittaa työssä käyvän ikääntyneen arkea niin, että se lisää eläkkeen houkuttelevuutta.

Tiiviin yhdessäolon väljentäminen

Informanttieni kerronta omasta puolisoista on pääsääntöisesti lämminhenkistä ja yhteiseen tulevaisuuteen varautuvaa. Sopimus yhdessä vanhenemisesta ei kuiten-kaan yksiselitteisesti tarkoita sitä, että yhteiselon toivotaan eläkkeellä oltaessa ole-
van nykyistä tiiviimpää. Ajatus jatkuvasti liki olevasta puolisoista voi olla myös ah-distava. Yhteisen arjen, mökkeilyn, matkustelun ja harrastamisen väliin halutaan jäävän myös omaa aikaa, tilaa ”omille jutuille” ja kiinnostuksen kohteille. Naisia ajatus miehen kokoaikaisesta passaamisesta ei houkutellut, mikä saattoi saada työssä jatkamisen tuntumaan mielekkäältä ja sopuisan yhteiselonkin kannalta var-teenotettavimmalta vaihtoehdolta. Sellaista ratkaisua ei koeta täysin itsekkäänä, vaan sen katsotaan palvelevan myös sopimuksen toista osapuolta.

Mieheni on ollut jo useita vuosia eläkkeellä. Hänellä on jo omat arkirutiininsa ja tunnen, että ne suorastaan häiriintyvät, jos olen arkipäivänä ko-tona. Pelkään, että helposti antaudun vain kotihommiin ja miestäni pas-saamaan, kun jään eläkkeelle. Siksi haen sitä jotakin, johon mieli palaisi niin paljon, että oikein odottaisin hetkeä, jolloin pääsen eläkkeelle ja mi-nulla on aikaa ja voimia. (62-vuotias nainen, järjestelmävaltaava, työssä, K)

Puolison elämänkulku ja kiinnittyminen työelämään ajastavat usein toisen puoli-son työelämätarinaa. Tämä näkyy erityisesti silloin, kun eläkkeellä oleva puoliso

toimii *kimmokkeena* siirtyä itsekin syrjään työelämästä. Saadakseen *enemmän yhteistä aikaa* parikin aineistoni informanteista oli sanoutunut irti työsuhteestaan ennen eläkeikänsä. Osasyynä olivat tosin olleet myös jaksamisongelmat. Muita työssä käyvää puolisoa eläkkeelle vetäviä tekijöitä parisuhteen kontekstissa olivat muun muassa eri paikkakunnilla asuminen työn vuoksi sekä se, että työtä tehtiin kotona. Epäsuhtaa voi aiheutua myös siitä, että puolison työ tunkeutuu liiaksi kodin arkeen.

Et meillä nää elinpiirit oli vähän erilaisia. Et kun hän oli kotona ja minä töissä niin tavallaan sit puhuttiin liikaa mun työasioista. Ei se oo kivaa. (61-vuotias nainen, henkilöstöhallinnon asiantuntija, työtön omaehtoisesti, ”eläkeputkessa”, H)

Edellä lainaamani haastateltava koki, että irtisanoutuminen työstä ja ”pääseminen” samaan elämänvaiheeseen puolison kanssa edesauttoi sujuvaa yhteiseloa ja yhdenvertaisuuttakin. Sen sijaan, että ruotisi työasioitaan, mielekkäämmältä tuntui suunnitella puolison kanssa edessä olevaa yhteistä elämänvaihetta.

Moraalisen velvoitteen haastaminen

Olen käsitellyt lähipiirin sopimusten yhteydessä myös aineistoni informanttien suhdetta omiin vanhempiinsa. Pääsääntöisesti suhteet omiin vanhempiin koettiin läheisinä, ja heille oltiin kiitollisia turvallisesta lapsuudesta, vaikkakin monen kohdalla lapsuudenkodista saadut taloudelliset ja koulutukselliset eväät olivat jääneet verraten niukoiksi. Rikkomusten yhteydessä (luku 8.2) esittelin Tuulan ja Annelin elämäntilanteita esimerkkeinä siitä, että suhde vanhempiin oli jäänyt etäiseksi tai kärsinyt kolauksen myöhemmällä iällä. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut heidän halukkuuteensa auttaa vanhempiaan, kun siihen oli tarvetta. Moraalisen velvollisuuden tunne sai auttamaan, mutta avunantamisessa oli huomattavissa myös rajankäyntiä ja neuvottelua omien mahdollisuuksien ja suhdetta varjostaneiden kokemusten kanssa. Erityisesti Tuula, joka kieltäytyi kokoaikaisesta omaishoitajuudesta pelätessään menettävänsä oman itsenäisyytensä, on tästä hyvä esimerkki. Myös seuraavassa siteeraamani haastateltava, joka oli toiminut äitinsä omaishoitajana tämän viimeisen elinvuoden ajan, piti omaisten hoitamista itsestään selvänä velvoitteena, mutta oli myös sitä mieltä, että yhteiskunnan pitäisi tulla vastaan.

Nehän on ihan minimaalisia ne korvaukset. Tosin ei se rajanveto oo aina ihan yksoikonen siinäkään, kun ajattelee että kyllähän, jos esimerkiksi on puolisoista kysymys, taikka tosiaan ehkä mennään vanhempiin lapsiin, niin ei se voi olla ihan vaan että sitä tehdään rahasta. Kyllä siihen on myöskin tomonen moraalinen velvollisuus, taikka sanoisin halu oltava ole-massa. Näin mä ymmärtäisin jos asiat on kunnossa. Et tota sillon ku mä hoidin äitiäni, niin sillonhan ei ollu mitään omaishoidon tukia, että tota mä olin ihan sen ajan ruokapalkalla siellä lapsuuskodissa. Mutta mä sanoisin, että se oli yks ihan parhaita vuosia, vajaa vuosi mitä oli. Mä koin et mä sain elää osan lapsuutta uudestaan siellä omassa lapsuuskotona isän ja äitin kanssa, ja koin todellakin sen, että sain auttaa, niin ei oo kyllä

jääny yhtään siitä millään lailla mitään hampaankoloon, vaikka ei tullukaan lantin lanttia mistään päin. (66-vuotias nainen, hoitaja, eläkkeellä, H)

Muutama aineistoni naisinformantti oli tehnyt tietoisien päätöksen siitä, etteivät he halunneet kuormittaa omia lapsiaan hoivaa tarvitessaan. He olivat sen sijaan solmineet vanhuutensa varalle yhteistyö- ja avunantosopimuksia omien ystävättäriensä kanssa. Omia lapsia ei näiden järjestelyiden osapuoliksi haluttu, koska heillä *oli omakin elämä eletävänään ja omat murheensa kannettavanaan*. Sukupolvisopimuksen vastavuoroisuuden ketjuuntuminen (esim. Karisto 2016, 35–36) eli ymmärrys siitä, että aikuisten lasten pääasiallinen tehtävä on omista lapsistaan huolehtiminen, riitti heille velvoitteeksi.

Anneli, jonka rikkimenneestä suhteesta omaan äitiinsä kerroin jo rikkomusluvussa, oli niin ikään sopinut omien ystävättäriensä kanssa tarjoavansa keskinäistä apua vanhuuden päivinään. Vaikka Anneli oli äitiinsä itsekkäästä käytöksestä huolimatta auttanut tätä hänen vanhuuden päivinään ja vaikka hänen oma tyttärensä *kokee henkisesti, että äidistä pitää pitää huolta*, hän toivoi, että vanhuudessa olisi ympärillä ”pärjäävistä ystävistä” muodostuva tukiverkko. Samanikäiset ystävät katsoivat maailmaa samasta näkövinkkelistä ja olemassaolollaan ehkäisivät tehokkaasti tarvittaessa myös pelättyjä yksinäisyyden ja tarpeettomuuden tunteita.

Mulla on sitä ystäväverkostoa siinä. Et on jo aikaa sitten sovittukin, et pidetään huolta toisistamme. Syödään toistemme luona ja käydään.... jopa niin, et tiedän, et jotkut on hankkinut jopa yhteisiä isompia asuntoja. Mut ainakin niin, et asutaan lähekkäin ja tarkistetaan toistemme tilannetta ja... Saa nyt sitten nähdä. Helposti voi käydä siten, että on itse viimeisenä. - - - Se tarpeettomuuden tunne on varmaan kaikkein kauhein asia. Ja siihen liittyen tietysti yksinäisyys... se ei oo ihmiselle kauheen hyvä. (66-vuotias Anneli, opettaja, työssä, H)

Anneli pelkää, että viihtyminen vain itsensä kanssa altistaa masentumiselle. Sosiaalisuus tuntuu tärkeältä, vaikka muiden ihmisten seura olisi ”vähemmän rikastuttavaa” ajanvietettäkin.

Etäinen läheisyys

Vanhemmuus määrittyy aineistossa elinikäisenä velvoitteena, joka muuttaa muotoaan lasten kasvaessa. Lasten kotoa lähtö ei herättänyt aineistossani suurempia tunnekuohuja, vaikka niitä usein tyhjän pesän syndroomaan liitetäänkin. Vanhemmuus muuttui aiempaa etäisemmäksi huolenpidoksi, mikä näkyi pääosin aikuisten lasten taloudellisena avustamisena, mutta myös huolena heidän tulevaisuudestaan, ja erityisesti työllistymisestään. Painotus saattoi osittain johtua kirjoitusaiheen työsidonnaisesta teemasta, jota vasten informantit peilasivat myös lastensa nykyisyyttä ja tulevaisuutta. Kun lapset oli onnistuneesti *laskettu pesästä*, suhdetta aikuisiin lapsiin kuvailtiin tasavertaisena ja vastavuoroisena. Lasten tekemiä valintoja saatettiin joskus hämmästellä, mutta toisaalta heidän päätöskykyynsä

luotettiin. Sama toisen huomioonottaminen ja kunnioittaminen vastavuoroisen suhteen elementteinä vaikuttavat kerronnan perusteella olleen mukana myös ikääntyneiden työntekijöiden irtautuessa aikanaan lapsuudenkodeistaan.

Lapsen aikuistuminen ei aina suju odotetulla tavalla, ja aikuisesta lapsesta irti päästäminen voi olla vaikeaa eri syistä. Tällainen tilanne oli kirjoittajalla, jonka nuorin lapsi syntyi keskosena ja sai syntyessään lievän kehitysvamman ja epilepsian. Lapsen pärjäämättömyys arjessa ilman vanhempiensa tukea on vaikuttanut kirjoittajan tekemiin ratkaisuihin.

Lapsi asuu tällä hetkellä yksin, kärsii pakko-oireista, syö masennuslääkkeitä, saa ulkopuolista apua. Mutta ainahan huoli on omista lapsista. Ollaan itse käyty omaisten mielenterveysryhmässä, joten vihdoinkin mekin saadaan tukea ja uskaltaudutaan päästää irti nuorimmasta, joka ei halua meidän puuttuvan tekemisiinsä. Mutta ei suostu myöskään valvottuun asumismuotoon, joka toisi meille vanhemmille suuren helpotuksen. (Jos ei heti vastaa puheluun, ajattelee että nyt on saanut epikohtauksen.) Tämän nuorimman lapsen sairaus oli myös siinä, että jäin pois työelämästä. (62-vuotias nainen, perhepäivähoitaja, työtön, K)

9.3 TYÖ KEVENTÄMISEN, MUOKKAAMISEN JA IRTIOTON KOHTEENA

Työn kontekstissa sopimusrikkomukset olivat aineistossa moninaisia, mikä näkyy myös niihin vastaamisen muodoissa. Pärjäämis- ja selviytymisstrategiat vaihtelivat tilanteiden ja käyttäjien mukaan. Osaan rikkomuksista vastattiin passiivisemmin, osa taas edellytti ikääntyneiltä aktiivisempia toimia, jotta he kokivat saavuttavansa sopimussuhteessa itseään tyydyttävän tasapainon. Passiivisista reaktioista yleisimpiä olivat alistuminen muuttuneisiin sopimusehtoihin, jolloin muutokset selitettiin itselle ymmärrettävällä tavalla tai niitä ei pidetty niin merkittävinä kokonaisuuden kannalta, että sopimussuhteen jatkuvuutta haluttiin vaarantaa. Aktiiviset vastatoimet puolestaan käsittivät muun muassa äänen käyttöä, erilaisia sovelluksia ja kompromisseja omaan työhön tai sen suorittamisen tapaan liittyen – rajuimmillaan sopimussuhteen päättämisen.

Helpotusta leväten ja keventäen

Koska olen läheltä seurannut muutamaa työssään uupunutta, niin käsittääkseni se on monen tekijän summa. Ei se pelkkä työ uuvuta vaan monta kertaa omat odotukset, liika pedanttisuus, virheitten pelko ja jatkuva epävarmuus. Ja perheellä ja ympäristölläkin on omat vaikutuksensa. (62-vuotias nainen, opettaja, työssä, K)

Työssä jaksaminen ja erityisesti huoli oman jaksamisen hiipumisesta osoittautui tärkeäksi sopimusten uudelleen neuvottelemisen kohteeksi. Vaikka kyse ei aina ollut sopimusrikkomuksen kaltaisesta kokemuksesta, se uhkasi sopimuksen jatkuvuutta tavalla, joka edellytti reagointia. Uupumiseen ja jaksamisongelmiin haettiin

syitä osin ikääntymisestä, osin kuormituksen koettiin lisääntyneen läheisten avun- tarpeen kasvamisesta. Myös työssä kuormittuminen jatkuvien muutosten, lisääntyneen työmäärän ja kiireen sekä työyhteisössä koettujen pettymysten vuoksi koetteli monen jaksamista. Siihen liittyvän epävarmuuden kanssa yritettiin sinnitellä erilaisia keinoja käyttäen eläkeikään asti. Vuosilomilla, sairauspoissaoloilla ja vuorotteluvapailla tilanteeseen tarjoutui yleensä vain hetkellinen helpotus.

Minulla on kuitenkin enää vain vuosi jäljellä ja toivon, että saan sen kunnialla hoidettua. Työyhteisöstä lähtee hyviä kollegoja, kun heille avautuu siihen mahdollisuus. Johdon toiminta stressaa minua kuitenkin niin, että nukkuminen onnistuu kunnolla vain loma-aikoina. Joten voi olla, että joudun turvautumaan myös sairaslomiin, että jaksan tämän reilun vuoden vielä. (61-vuotias nainen, aineopettaja, osatyökyvyttömyyseläkkeellä, työssä, K)

Erilaiset varhaiseläkeväylät tarjosivat monelle ikääntyneelle kaivatun mahdollisuuden keskittyä työn sijaan omaan itseensä ja itselle tärkeisiin asioihin. Ne mahdollistivat tarvittaessa pidempiaikaisen hengähdystauon, ja joskus myös lopullisen ulospääsyn tukalaksi koetusta elämäntilanteesta. Koska yksityiselämän ongelmista on usein mahdotonta täysin irrottautua, tasapainoa tavoitellaan ottamalla etäisyyttä työhön, työpaikkaan tai esimieheen. Konkreettisen työnteossa tapahtuvan tauon lisäksi jo tietoisuus sen mahdollisuudesta tuntui monesta informantista lohduttavalta.

Ilman tätä "lepäämistä" pääosin vuorotteluvapaan turvin olisin luultavasti uupunut pahemmin ja lopulta masentunut ja mitenkähän työkykyni olisi silloin pitkällä tähtäimellä käynyt? Nyt kun riittävän ajoissa jäin vuorotteluvapaalle, työkykyni oli vielä pelastettavissa. [Vuorotteluvapaalla] on kokemukseni mukaan oma tärkeä paikkansa. Tietoisuus, että tarvittaessa tämä mahdollisuus on 5 vuoden työssäolon jälkeen taas käytettävissä, auttaa jaksamaan. Suunnitelmissani ei ole sen uudelleen käyttö ja koen voimia olevan nyt hyvin työntekoon. (50-vuotias nainen, sairaalatyöntekijä, työssä, K)

"Lepääminen" tarjosi kirjoittajalle hengähdysketken, jonka jälkeen tulevaisuus työelämässä alkoi näyttäytyä taas siedettävältä, jopa kivalta. Tietoisuus tauon toistettavuudesta (nykyehtojen sen salliessa) houkutteli jaksamaan muutaman vuoden eteenpäin. Työnantajan suhtautuminen "tauotteluun" ei kuitenkaan ollut aina yhtä suopea. Pari informanttia kertoi työnantajansa evänneen heiltä mahdollisuuden vuorotteluvapaaseen vetoamalla heidän erityisosaamiseensa ja korvaamattomuutensa työssä. Vaikka perustelut arvatenkin hivelivät työntekijöiden mieltä, kumpikaan heistä ei tyytynyt työnantajansa päätökseen. He vastasivat työnantajansa mairittelevaan tiukkuuteen ja joustamattomuuteen uudistamalla eläkkeelle jäämistä koskevat suunnitelmansa. Toinen heistä päätti aikaistaa eläkkeelle jäämistään kolmella vuodella eli siinä vaiheessa, kun hän täyttäisi 60 vuotta. Työnantajan jyrkän asenteen lisäksi myös muut seikat vaikuttivat päätökseen. Työhistoriaa ennättäisi tuohon mennessä kertyä joka tapauksessa riittävästi yhdelle ihmiselle (44

vuotta), mutta myös elämän rajallisuus mietitytti: *On laskettava hinta myös vapaa-ajalle, sitä kun ei tiedä, jatkuuko se pitkään.*

Ja varmaankin se ois voinu olla sillai et ku mä oisin tossa, sanotaan nyt 53–56 vuotiaana, sillä välillä saanu vuoden olla pois, taikka sen kaheksan kuukautta, tai yhdeksän kuukautta, niin, joka tapauksessa yli puoli vuotta, niin tuota oisin voinu jatkaa tätä [eläkeikään saakka]. (58-vuotias mies, metallialalla, työssä, H)

Moni ikääntynyt odotti työnantajaltaan suopeampaa suhtautumista myös työjärjestelyihin, joilla omaa toimenkuvaa olisi voinut keventää. Niinpä työnantajan nuiva asenne työnkuvan muokkaamiseen rikkoi heidän uskomustaan reilusta ja vastavuoroisesta suhteesta. Näin koki myös eläkkeelle jo jäänyt metallialan työntekijä, joka vuorotöissä 42 vuotta sinnitelttyään oli ehdottanut työnantajalleen fyysisesti raskaan työnsä keventämistä. Koska työnantaja ei tähän suostunut työntekijän saaman sairauskohtauksen jälkeenkään, hän päätti vastata työnantajan tiukkaan suhtautumiseen ottamalla ohjat omiin käsiinsä. Jatkamissuunnitelmat muuttuivat eläkesuunnitelmiksi.

Mulla oli infarkti kaks vuotta sitten. Ei edes se aiheuttanu mitään, että ois homma keventyny. Mä sanoin että 'no niin, tää oli sitte täs'. Mä oisin muuten voinu jatkaa kuusvitoseks, mutta se ei aiheuttanu mitään. (63-vuotias mies, metallialan työntekijä, eläkkeellä, H)

Sopimusehtojen tarkistaminen

Sopimusten hienosäätöön ja sopimusehtojen tarkistamiseen ajaututtiin aineistossani tilanteissa, joissa ikääntyneet eivät enää kokeneet sopimusehtoja reiluiksi omalta kannaltaan. Tällaisia tilanteita synnyttivät muun muassa esimiehen epäreiluksi koettu käytös, mutta myös työnantajan yksipuolisesti sanelemat muutokset tai linjaukset työaikaa ja työtehtäviä koskien. Sopimusehtojen ei koeta tällöin muuttuvan asteittain tai mukautuvan olosuhteisiin, vaan enemmänkin kyse on Rousseau (1995) tarkoittamasta varsinaisesta sopimusmuutoksesta eli transformatiosta. Aiempaa tiukempi työajan seuranta kuvautui aineistossani esimerkkinä siitä, miten yksittäinen, varsin harmittomaltakin tuntuva muutos, saattoi viime kädessä vaikuttaa työntekijän ymmärrykseen sopimusehtojen radikaalista epätasapainoon ajautumisesta. Tehokas keino järkkyyneen sopimustilanteen tasapainottamiseen omassa mielessä voi tällöin löytyä jopa eläkeratkaisujen pohtimisesta. Tiukkaan asenteeseen voi vastata samalla tiukkuudella.

Jokin aika sitten tuli uusia johtajia, jotka ottivat hyvin tiukan kannan työaikoihin ja muuhun työpaikalla. Silloin tuli ajatus ensiksi, että itsekin otan tuon kannan työpaikkaan nähden. Toiseksi aloin laskea, pärjäisikö osaaika-eläkkeellä tai jos sitä olisikin jäämässä varsinaiselle mahdollisimman pian. Pienikin lisäkiristys olisi aiheuttanut eläkehalukkuuden. (Yli 60-vuotias mies, työnkuva epäselvä, työssä, K)

Ristiriita kiristyneen ja tehokkaamman työajan seurannan ja samalla työn tekemiseen liittyvän omaehtoisuuden lisääntymisen välillä tunnistetaan aineistossa. Vaikka osalla on tänä päivänä suurempi vapaus valita milloin, missä ja miten työnsä suorittaa, työsuoritusten ja työaikojen kontrollin tiukentuminen voi alkaa ärsyttää ja kiukuttaa (myös Julkunen ym. 2006, 110). Toinen, edellistä kohtuuttomammaksi koettu ristiriita työn tekemisessä, liittyy vaatimuksiin suorittaa työ entiseen tapaan huolella ja tunnollisesti vaikka työpaikan kireälle vedetyt resurssit eivät sitä sallisi (myös Hakala 2010, 125–126). Saman toi esille Raija Julkunen (2003, 137) esittäessään, että ainoa eettinen ratkaisu ristiriitaan olisi se, että ikääntyneet työntekijät opettelisivat uudenlaisen tilivelvollisuuden työssään. Tämän myös oman tutkimukseni ikääntyneet myönsivät. Työn tekeminen uudella tavalla ja tasolla oli heistä monelle kuitenkin tuskallista, etenkin jos takaraivossa oli koko ajan tunne siitä, että oma työn jälki tai asiakkaan saama palvelu ei ole tyydyttävää. Oman työn vaatimustasosta tinkiminen ei ollut helppoa, mutta edellytys sille, ettei uupunut.

Monet työtehtävien muutokset tapahtuvat usein hitaasti, jopa niin hitaasti, ettei niitä välttämättä edes huomata (Rousseau 1995, 148–149). Kun työnantaja siirtää työntekijän täysin uusiin työtehtäviin, vieläpä kysymättä hänen mielipidettään asiasta, sopimuksen perusehtojen muuttumista ei enää koeta yhtä luonnollisina, saati oikeutettuina. Tällöin syntyvä rikkomus voidaan rinnastaa Morrisonin ja Robinsonin (1997, 235–236) mainitsemaan virhetulkintaan, osapuolten eriäviin näkemyksiin monitulkintaisista sopimusvelvollisuuksista. Vaikka aineistoni informantit olivat tietoisia työnantajien direktio-oikeudesta, eli työnantajan oikeudesta osoittaa työntekijälle hänen työtehtävänsä, ikääntyneiden ymmärrys psykologisesta sopimuksesta kuitenkin velvoitti työnantajia huomioimaan myös työntekijän mielipiteen asiasta. Kokemus *omillaan olemisesta työssä* ja työn hallitsemisesta on monelle tärkeä työssä viihtymistä lisäävä tekijä, jolloin sen huomiotta jättäminen tulkitaan epäreiluna käytöksenä. Ikääntyneet reagoivat liian määräileväksi ja välinpitämättömäksi kokemaansa kohteluun eri tavoin. Yksi tunnusti, ettei *ylikävellyksi tultuaan* enää tehnyt työtään *samalla sydämellä kuin aikaisemmin*, kun taas toinen kertoi epäoikeudenmukaisuuden kokemuksen loukanneen niin syvästi, että sen tuoma ahdistus helpotti vasta työelämän taakse jäädessä. Molemmat informantit osoittivat tyytymättömyyttään kokemuksiinsa sopimusrikkomuksiin hillitysti ja vaieten, jälkimmäinen jopa ahdistumiseen asti.

Työntekijöiden tavat reagoida kokemuksiinsa sopimusrikkomuksiin kuvautuvat tutkimusaineistossani joskus hyvinkin pienieleisinä ja huomaamattomina. Aiemmin esittelemäni 55-vuotias palkanlaskija Marjatta, joka kirjoituksessaan purki pahaa mieltään työolojensa, asiakkaidensa ja esimiehensä vuoksi, oli valinnut selviytymiskeinokseen *yrittää kestää työssään vain päivä kerrallaan*. Hänen strategiaansa kuului oman käytöksen ja toiminnan tietoinen ohjaaminen ja rajaaminen. Hän oli päättänyt viljellä enemmän ronskia huumoria ja kirjata ylös työpaikalla sattuneita ikäviä tilanteita, jotta voisi läpikäydä niitä jälkikäteen ystäviensä kanssa. Työpaikalla Marjatta keskittyi välttelemään hankaliksi kokemiaan työyhteisön jäseniä, ja

avoimesti ilmaistuun ikäsyrjintään hän vastasi kieltäytymällä osallistumasta työpaikalla järjestettyihin yhteistilaisuuksiin. Vapaa-aikansa hän päätti jatkossa pyhittää työmurheiden murehtimisen sijaan itsensä hoitamiseen mielekkäiden harrastusten muodossa.

Työajan läikkyminen vapaa-ajan puolelle tunnistettiin tutkimusaineistossani yhtenä sopimuksen tasapainoa vaarantavana tekijänä. Etätyö, työpuhelimien käyttö sekä sähköposti tunkivat työtä uhkaavasti kodin alueelle. Vaaran tiedostaminen aiheutti usein selkeämpää rajojen vetämistä elämänalueiden välille. Työpaikalta poistuttiin heti liukuman salliessa tai työtehtävien kotiin viemisestä kieltäydttiin silloin kun se oli mahdollista. Osa informanteista rajoitti työpuhelimeensa vastaamista kotioiloissa, osa taas kieltäytyi lukemasta kotona ollessaan työsähköpostiaan. Rajanveto työn ja vapaa-ajan välillä oli tehtävä selväksi myös työnantajalle, mikä erään informantin kohdalla tarkoitti sitä, ettei hän työnantajansa useista taivutteluyrityksistä huolimatta suostunut ottamaan käyttöönsä uutta älypuhelinia. Se olisi tarkoittanut parempaa tavoitettavuutta, myös sähköpostitse, joten omaa vapaa-aikaansa varjellakseen työntekijä tyytyi mieluusti vanhaan puhelimeensa. Työajan tietoisempi rajaaminen ei kuitenkaan tarkoittanut yksinomaan sitä, että ikääntyneet kieltäytyivät joustamasta työkiireiden sitä edellyttäessä. Hallinnan tunteen säilyttäminen itsellä tarkoitti kuitenkin sitä, että omat tarpeet asetettiin ennen työnantajan tarpeita. Ylitöitä oltiin valmiita paiskimaan, mutta vain tilapäisesti. Edellä kuvailemani passiivinen, toimijuutta edellyttävä toimintatapa kertoo ikääntyneiden valmiudesta uusintaa vanhan työelämäpelin sääntöjä, ei halukuudesta muuttaa koko peliä (Järvensivu 2010).

Kritisoiminen ja työn ”tuunaaminen”

Kaikki eivät reagoi sopimusmuutoksiin tai -rikkomuksiin yhtä säyseästi kuin edellä kuvasin. Vaikka ikääntyneet harvemmin vastaavat havaitsemiinsa sopimusrikkomuksiin ääntään käyttämällä (Ng & Feldman 2009, 1065), osalle aineistoni informanteista se oli luontainen tapa reagoida epäoikeudenmukaisiksi kokemiinsa asioihin ja tilanteisiin. Myös kommunikaation puute tai sen epäonnistuminen saattavat houkutella äänenkäyttöön. Työssä äänen käyttämiseen sisältyy kuitenkin riski joutua työyhteisön ja esimiehen epäsuosioon, etenkin jos äänen käyttöä edeltää erimielisyys osapuolten välillä (myös Cortina & Magley 2003). Vaikka psykologisen sopimuksen jatkuvuudelle tärkeää on sopimusosapuolten välinen avoin vuorovaikutus, myös mielipiteiden vaihto, se ei tutkimusaineistoni mukaan kuulu jokaisen työpaikan toimintatapoihin.

Suorasanaisuudesta olen saanut pyyhkeitä, mutta mielestäni olen sanonut mielipiteeni asiasta, kun sitä on kysytty. Aina ei voi edes tietää mitä mieltä vastapuoli on asiasta ja kaikkien meidän pitäisi sietää myös erilaiset mielipiteet. (63-vuotias nainen, terveydenhoitaja, eläkkeellä, K)

Toinen esimerkkini ikääntyneiden hieman aktiivisemmasta reagoitavasta sopimusrikkomukseen liittyy oman työn muokkaamiseen. 55-vuotiaan Arton työpai-

kalla oli muutama vuosi aiemmin otettu käyttöön uusi *kannustava* palkkausjärjestelmä. Tätä oli edeltänyt kova väantö työnantajan ja työntekijöiden välillä. Kannustava palkkaus tarkoitti käytännössä sitä, että toiset työtehtävät arvotettiin toisia, myös Arton työtehtäviä, paremmiksi. Arto koki tulleen petetyksi. Pettymystä lisäsi se, että työnantaja oli runnonut uudistuksen läpi väkisin työntekijöiden vastalauseista piittaamatta. Koska työnantaja oli toimillaan yksipuolisesti muokannut sopimuksen ydinehtoja itselleen suotuisammiksi ja vastapuolen tappioksi, Arto ei kokenut sopimussuhteen olevan enää tasapainossa. Sen jatkaminenkaan uusien sopimusehtojen vallitessa ei tuntunut enää mielekkäältä. Työnantajan tietoisuus vastapuolen eriävästä näkökannasta korosti vain sopimusrikkomuksen tahallisuutta, mistä syystä Arto kuvaa kokemuksen olleen *silmiä avaava*.

Tuo kokemus oli sellainen, että itseltäni meni kaikki halu yrittää kehittää itseäni tai jakaa osaamistani muun työyhteisön käyttöön tai ottaa lisätehtäviä. Miksi pitäisi vaivautua, kun se ei mitenkään näy palkassa? (55-vuotias Arto, toimistotyöntekijä, työssä, K)

Samalla kun Arton lojaalisuus työnantajaa kohtaan alkoi heiketä, hän alkoi ”tuunata” omaa, arkistointiin painottuvaa työtään itselleen mielekkäämmäksi. Hän ei halunnut irrottautua pitkään jatkuneesta sopimussuhteesta, mutta uuden tasapainon löytäminen edellytti sopimussuhteen muokkaamista vastavuoroisesti nyt hänen taholtaan. Vaikka Arto yhtäältä tunnusti, että uusi palkkausjärjestelmä vei häneltä halun kehittää itseään, hän toisaalta myönsi haluavansa kehittää itseään ”omassa” työssään: *Siis itseäni, nimenomaan tässä tehtävässä*. Tämä ”itsensä kehittäminen” paljastuu keinoksi ”tasoittaa” työlle annetut panostukset ja työstä saadut hyödyt Artolle edullisempaan suuntaan. Hän vertaakin itsensä kehittämistä työn ”viilaamiseen”. Kun ammattimies osaa työnsä ja sen vaatimat vaiheet perusteellisesti, hän voi tehostaa työnsä suorittamista siten, että pystyy täyttämään norminsa entistä nopeammin.

Jos hän ei saakaan enemmän palkkaa, hän pystyy järjestämään työpäivänsä sisään enemmän vapaa-aikaa itselleen. Kannustava palkkaus tavallaan ajaa meidät kilpailemaan toisiamme vastaan. - - - Olen siis tarkoituksella hidastanut vauhtia. Logiikka: parempi tehdä vähemmän tulosta joka päivä kuin paljon jonkin aikaa ja sitten pitää pitkä sairausloma. (55-vuotias Arto, toimistotyöntekijä, työssä, K)

Arton periaatteena on, että työn tuunaamista ja muita töitä koskevia innovaatioita ei kannata jaella työyhteisössä. Mieluummin ne tulee käyttää oman työn rauhoittamiseen. ”Sopiva löysyys” aikataulussa tarjoaa oivallisen mahdollisuuden vauhdin kiristämiseen tarvittaessa, esimerkiksi kilpaillen muiden työntekijöiden kanssa. Työsuorituksen on myös pysyttävä tasolla, joka pitää työnantajan tyytyväisenä, jotta ”tasoitus” ei paljastu työnantajalle (vrt. Hakala 2010, 188–189). Arton käyttämä passiivis-aggressiivinen strategia (ks. Rousseau 1995, 135–138) muistuttaa osittain Freudin ja Baltesin (1998) selektiivistä kompensatioteoriaa. Sen mu-

kaan ihminen voi reagoida elämässä vastaan tuleviin mahdollisuuksiin ja rajoitteisiin (epäreilu palkkausjärjestelmä) valikoimalla itselleen sopivampia tavoitteita (itsen kehittäminen omaksi eduksi), optimoimalla niiden saavuttamiseen tähtäävät keinot (työn ”viilaaminen” rennommaksi) sekä kompensoimalla aiemmat vaihtoehdot (kuluttava rehkiminen) itselleen hyödyllisemmillä tavoilla (tahdin hidastaminen) pitääkseen yllä tiettyä toiminnantasoa (”riittävän” hyvä) (ks. myös Vanttilborgh ym. 2014, 109).

Sopimusehtojen tasapainottaminen on auttanut Artoa näkemään työssään jomonia hyviä puolia. Jos kuitenkin kävisi niin, että hänen työnsä laatu ei sopimuksen nykyhdoilla vastaisi työnantajan odotuksia, ei sekään olisi hänen nykyisessä elämäntilanteessaan katastrofi. Sopimusta noudatetaan ja tarkastellaan erilaisissa tilanteissa ja olosuhteissa, mikä näkyy paitsi sopimuselementtien erilaisessa painottumisessa myös siinä, miten sopimusrikkomuksia havaitaan ja miten niihin vastataan. Osaltaan siihen vaikuttaa ikä, ja Arton tilanteessa myös elämäntilanne.

Periaatteessa työ ja työpaikka ovat sieltä paremmasta päästä. Viime aikoina on vain joskus tuntunut siltä, että mennään riman yli siitä mistä se on matalin, jotta ei ole perusteita suoraan sanoa irti virasta. Tai ei oikeastaan irtisanominenkaan ole varsinainen uhka enää. Poika on kohta täysi-ikäinen ja lähtee kotoa. Asuntolaina on ensi kuussa kokonaan maksettu. Elämäntehtävä on siltä osin täytetty... (55-vuotias Arto, toimistotyöntekijä, työssä, K)

Irtiotto

Sopimusrikkomuksiin vastaaminen sopimuksia muuttamalla tai ottamalla etäisyyttä sopimussuhteen toiseen osapuoleen ei välttämättä riitä sopimussuhteen saattamiseksi uudelleen sellaiseen tasapainoon, että sen jatkuminen koetaan mielekkäänä. Lyhytkestoinen ”lepääminen” vuorottelu-, työ- ja virkavapaan turvin sekä osa-ajaeläkkeelle siirtyminen eivät nekään aina riitä keinoksi sopimussuhteen korjaamiseksi. Ainoaksi vaihtoehdoksi voi jäädä sopimussuhteesta poistuminen tai sen hylkääminen.

Esittelin 56-vuotiaan, nykyisen yrittäjän ja entisen ”palkollisen”, Juhanin mietteitä ensi kerran sopimusta uhkaavien tekijöiden yhteydessä (luku 7.3). Tällöin nostin esiin hänen mainitsemansa työntekijöiden välisen kilpailutilanteen ja siitä johtuvan riitaisen työyhteisön. Lisäksi mainitsin Juhanin huomion siitä, että työpaikoilla työnantajien isällisen vastuun tilalle on tullut niin sanottu yhteisöllistetty vastuu. Tällä hän tarkoitti sitä, että työntekijät kantavat nykyisin jopa työnantajansa enemmän vastuuta yrityksen menestyksestä. Jos ennen työnantaja oli joutanut työntekijöidensä vaateiden edessä, tänä päivänä tilanne oli Juhanin mielestä päinvastainen: *työnantaja ei jouta ollenkaan vaan työntekijät joustaa koko ajan*. Tämä aiheuttaa Juhanin mukaan työntekijöille kohtuutonta lisäpainetta, ja myös hän itse oli saanut kokea sen karvaasti entisessä työssään.

Juhanin ongelma entisessä työssä oli ollut työn kohtuuton määrä. Projektityöskentelyn edellyttämät loputtomat palaverit ja määrääjat olivat olleet hänestä uuvuttavia, koska tulokselliselle työnteolle ei niiden ohessa jäänyt aikaa. Vaikka osa

aineistoni informanteista koki työnantajan valvovan puuttumisen työntekoonsa loukkaavana, Juhaniin kohdalla tilanne oli ollut päinvastainen. Esimiehen kontakti alaiseen rajoittui vain päivittäiseen sähköpostiviestittelyyn, eikä Juhaniin ollut syntynyt kokemusta esimiehen antamasta tuesta. Vaikka mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn yhtäältä osoittaa työnantajan luottamusta työntekijään, Juhani oli kokenut sähköpostien välityksellä tapahtuvan etäjohtamisen pikemminkin ahdistavana. Kasvokkaisen kontaktin puuttuessa esimies oli myös kadottanut käsityksen Juhaniin liialliseksi paisuneesta työmäärästä. Kun hän lopulta oli saanut esimiehensä vakuuttuneeksi kaaosmaisesta työtilanteestaan, työpaikalle suostuttiin palkkaamaan apuvoimia. Tosin ilo ei ollut pitkäaikainen.

Mutta ongelmahan oli tosissaan se johtamistapa ja -kulttuuri, mikä siellä oli, ja mikä perustui pelkkiin sähköposteihin, niin kumpikaan heistä [uusista työntekijöistä] ei jaksanut. Toinen jaksoi kaksi vuotta ja toinen puol vuotta, kun ne sanoivat irti. Ja sit ne kaatuivat kaikki työt mulle. Ja sitä mä jaksoin suunnilleen olisko semmosen vuoden verran kunnes tuli sitten se totaalinen... (56-vuotias Juhani, yrittäjä, työssä, H)

Juhani koki, ettei työnantaja välittänyt hänen hyvinvoinnistaan. Työnantaja ei kantanut omaa vastuutaan sopimuksesta mahdollistamalla työskentelyolosuhteet sellaisiksi, että hän olisi jaksanut työssään. Koska Juhani oli jo aiemmin kokenut samaisen työnantajan palveluksessa kaksi uupumusjaksoa, kolmatta kertaa hän ei ollut sitä enää valmis kohtaamaan: *Joo, siinä oli kaks vaihtoehtoo. Joko sairastuu tai lähtee pois.* Merkit, jotka Juhani tunnistasi itsessään aiempien kokemustensa perusteella, toimivat tehokkaana hälytyskellona. Hän tiesi jo ennestään, että burnoutista toipuminen tulisi viemään pitkän aikaa, eikä terveyden uhraamisessa kolmatta kertaa työn eteen ollut hänen näkökulmastaan mitään mieltä.

Juhanin ratkaisu oli irtisanoutua *helvetillisestä työtilanteesta* kaksikymmentä vuotta kestäneen työsuhteen jälkeen. Pärjäämisstrategiana työpaikasta lähteminen, sopimussuhteesta irtisanoutuminen on etenkin ikääntyneille työntekijöille harvinainen, koska sopimuksen uusiminen, uuden työpaikan löytäminen, entisillä ehdoilla ei ikääntyneenä välttämättä onnistu yhtä helposti kuin nuorempana (esim. Ng & Feldman 2009, 1066). Mutta silloin kun sopimussuhde, tai Juhanin tapauksessa työtilanne, ajautuu työntekijän näkökulmasta umpikujaan, ei siitä välttämättä nähdä muuta ulospääsyä kuin lähteminen. Tällöin epävarma tulevaisuuskaan ei enää huoleta. Työnantaja, joka Juhanin toistuvista avunpyynnöistä huolimatta yllättyi tämän irtisanoutumisesta, sen sijaan huolestui Juhania enemmän. Koska hänen osaamistaan arvostettiin, irtisanoutuminen käynnisti yrityksessä *isommat ratkaumat*, jolloin neuvottelutilaa ja -halua hänen työnsä uudelleen organisoinnille ja rajaamiselle alkoi yllättäen järjestyä. Jopa yrityksen korkein johto alkoi painostaa häntä perumaan päätöksensä.

Kaikki rupes painostaa kauheesti, että sitten loppujen lopuksi ne tuli sanoo, että saat tehdä mitä ikinä haluat täällä, kunhan jäät taloon. - - - Mut kun mä tiesin, että ei se mun tilanne muutu mikskään. Niin sit vaan lähin pois.

Ja sit mä olin kyllä väsynytkin, et en mä ois pystynyt jatkaa siinä talossa. (56-vuotias Juhani, yrittäjä, työssä, H)

Juhania yritettiin jälkikäteen myös syyllistää tekemänsä ratkaisun vuoksi, mutta hän ei antanut periksi. Siitäkin huolimatta, että työssä sairastumisen vaihtoehtona oli työttömyys, hän valitsi *tyhjän päälle jäämisen*. Sama kokemus *vedenjakajalla* olemisesta tulee esiin myös muutamassa muussakin aineistoni työuupumusta käsittelevässä kirjoituksessa. Niissä uupumukseen havahtunut työntekijä kertoo miettineensä uusiksi elämänsä prioriteetteja, mikä käytännössä tarkoittaa jaksamisen ja terveyden punnitsemista suhteessa rahaan. Osa löytää ratkaisun taakkansa keventämiseen vuorotteluvapaasta ja osa-aikaeläkkeestä, osalle ainoaksi vartenotettavaksi vaihtoehtoksi jää irtisanoutuminen työstä, Juhaniin tapaan.

Juhanin ilmoittautuessa työnhakijaksi työvoimatoimistoon, sen johtaja oli toivottanut hänet *tervetulleeksi pitkäaikaistyöttömien joukkoon...* Johtajan viesti ikääntyneelle työnhakijalle oli lohduton: *se ihan selvästi sanottiin, että mä oon ihan liian vanha työelämään*. Ennustuksen mukaisesti Juhani aktiivinen työnhaku ei tuottanut tulosta ja hakemukset tulivat *aina bumerangina takaisin*. Koska työnteko oli kuulunut pikkupojasta alkaen osaksi Juhaniin elämää, työttömyyteen ”väsynyt” mies perusti lopulta oman yrityksen. Ainutlaatuinen osaaminen omalla alalla mahdollisti lopulta sen, että Juhani päätyi tarjoamaan työpalveluksiaan entiselle työnantajalleen. Tällä kertaa sopimussuhteen ehdot tosin olivat molempien osapuolten yhdenvertaisesti määriteltävissä.

Kosto

Osa-aikaeläke työuran loppuvaiheessa oli monelle aineistoni informantille toivottu ja odotettu ratkaisu. Opettajana työskennelleen, 66-vuotiaan Ollin suunnitelmissa se ei kuitenkaan sitä ollut. Osa-aikaeläkkeelle painostaminen oli alkanut heti kun Olli oli täyttänyt osa-aikaeläkkeen silloisen alaikärajan (58v), joten työnantajan toiminta täytti hänen mielestään ikäsyRJinnän kaikki merkit.

Kohdallani se toteutettiin viikkoa ennen juhannusta puolelta päivin henkilökoulutustilaisuuden väliajalla näppäimistöni päälle laitetulla lapulla, jossa kehoitettiin minua harkitsemaan osa-aikaeläkkeelle lähtöä ja miettimään asiaa kesäloman aikana. Perustelut olivat taloudelliset ja niissä oli luettelo nimistä, jotka palkataan tilalle, kun työt jaetaan uudelleen. (66-vuotias Olli, opettaja, eläkkeellä, K)

Olli ei taipunut työnantajan suunnitelmiin, vaan esitti välittömästi kovasanaisen vasta-argumenttinsa. Sen seurauksena asia jätettiin hautumaan kesälomien ajaksi. Koska työnantajan toiminta oli kuitenkin tuhonnut luottamuksen, mikä Ollilla oli työnantajaansa kohtaan, hän ei jäänyt odottamaan työnantajansa jatkotoimia. Hän koki minuutensa tulleen loukatuksi siinä määrin, että sopimustilanteen tasapainoon saattaminen edellytti nyt selkeitä, suunnitelmallisempia toimenpiteitä.

Ratkaisuni oli, etten minuuttani myy mistään hinnasta. Vastavetoni tulin tekemään harkiten ja pitkäjänteisesti. Sillä hetkellä selkäydinohjauksella

ja siitä vähitellen hiljalleen harkitun suunnitelmallisesti. Kyseessä oli kuitenkin lähtöhetkeeni saakka 22 vuoden työrupeama siinä työyhteisökokonaisuudessa. Seurauksena tästä oli kohdallani lojaaliuden menettäminen työnantajaa kohtaan. Silloin kun ihmisyyys viedään, niin lojaalius luikkii karkuun ja hommasta tulee pohan pito selviytymistarina aivan muulla päämäärällä. (66-vuotias Olli, opettaja, eläkkeellä, K)

Suunnitelmallisen lähtölaskennan toteuttaminen oli alkanut. Ensitöikseen Olli alkoi hävittää vuosien saatossa itselleen kertynyttä materiaalia pois. Työpisteen vaihtumisen yhteydessä se kävi huomaamattomasti. Tämä tarkoituksellinen kertyneen tiedon tuhoamiseksi ymmärretty ele tuli esiin parin muunkin aineistoni informantin kohdalla. He olivat niin ikään loukkaantuneet pitkän työkokemuksen myötä karttuneen osaamisensa väheksymisestä, minkä vuoksi tärkeää tietoa sisältävien arkistojen hävittäminen varmisti sen, ettei kukaan työyhteisössä voisi hyötyä heidän sinne viedystä osaamisestaan. Vaikka toiminta tunnustetaan itsekkäänä, osaaminen ymmärretään kuitenkin pääomana, joka kuuluu viime kädessä sen haltijalle. Osaaminen nähdään eräänlaisena oheispalkintona työsuhteeseen annetuista panostuksista, eikä tässä yhteydessä tulkintaan vaikuta edes työnantajan osamista lisänneet kurssit tai koulutuksetkaan.

Muun raivuun tein hiljalleen, jotta ulkoinen kuva säilyy kuin kaikki jatkuisi siitä ikuisuuteen. Samaan aikaan hoidin lähtölaskentapäivän vapaaehtoiseen eläkevakuutusyhtiöön ja alan omaan eläkeyhtiöön. Alalla vallitseva henkilökohtainen eläkeikä tuli ottaa tarkasti huomioon, jotta lähtö ei aiheuta taloudellisia menetyksiä väärällä ajankohdan valinnalla.

Kokonaan oma prosessinsa oli se millä omalla tavallani iskin takaisin, kun se oli mahdollista. Tämä oli semmoista alitajuista selkärankaohjausta. (66-vuotias Olli, opettaja, eläkkeellä, K)

Olli laati työnantajan ehdottamaan työnsä uudelleenjärjestelyyn liittyen tarkkoja muistioita ja talousvertailulaskelmia, joita hän lähetti johtotason toimijoille. Lisäksi hän lähetti ikärasismisyytteen sähköpostiviestillä työpaikan yhteistoimintamenettelyyn osallistuville edustajille, jotta hän saisi asian virallisesti dokumentoiduksi. Samalla hän hoiti jäsenyytensä ammattiliittoon kuntoon, ja tuli valituksi työpaikalla luottamusmiesasemaankin. *Tällä sementoin olevani se toinen valojen sammuttaja, esimieheni sanoja lainatakseni, kun kaikki muut ovat saaneet kensä, jos niin heikosti käy.*

Koska talon johto piti kiinni siitä, että Ollin ei sallittu tehdä työssään jatkossa viisipäiväistä työviikkoa, työnantaja esitti hänelle lopulta kaksi muutakin vaihtoehtoa: vanhoista työtehtävistä ja täydentävistä silpputehtävistä koostuvan ”sillisalaa-tin” ja täysin uuden tehtäväkuvan. Olli valitsi näistä jälkimmäisen. Uudet tehtävänsä hän hoiti tunnollisesti ja jopa niin hyvin, että kiitokset, jotka hän tehtävässä onnistui saamaan, eivät hänen junailujensa vuoksi kohdentuneet lainkaan talon johdon suuntaan. Määrätietoisesti toimiessaan Ollin mielen perukoilla lohdutti tieto päivämäärästä, jolloin hän jäisi eläkkeelle ja kaikki olisi ohi. Vain vaimo tiesi sen hänen lisäkseen. Maksimoidakseen toimintansa yllätyksellisyyden, Olli laski ennakkoon vuosilomakertymänsä ja sovitti pitämättömät lomansa ennen ennalta

päättämänsä eläkkeelle jäämispäivää. Lomalle jäädessään hän jätti johtajan lokerikkoon eläkkeelle jäämistä varten laatimansa eroilmoituksen sekä työsuhteen hoitamiseen liittyvät tavarat. Olli *säilytti pokkansa* loppuun asti, joten kukaan töissä ei aavistanut mitään. *Vielä viimeisimpänä päivänä kävin työterveyshuollon ikäkausitarkastuksessa joku tunti ennen lopullista lähtöä.*

Moni aineistoni ikääntyneistä odotti työnantajien kohtelevan pitkän työuran tehneitä työntekijöitä kunnioittavasti ja arvostavasti. Niinpä eläkkeelle painostaminen miellettiin työnantajan toimintana, joka rikkoi psykologista sopimusta räikeällä tavalla. Olli ja muut eläkkeelle painostetut ikääntyneet kokivatkin itsensä usein petetyiksi ja loukatuiksi. Kokemus työn ja osaamisen mitätoimisesta sai Ollin tuntemaan, että myös hänen minuutensa muuttui arvottomaksi työnantajan silmissä. Kyse ei ollut vain työkunnian ja autonomian loukkaamisesta (Julkunen 2003, 198–199), vaan myös minuuteen ja persoonaan kajoamisesta. Tätä osoittaa myös Ollin määrätietoinen, hieman aggressiivinenkin vastaisku rikkomukseen reagoimalla. Reagointitapa on aineistossani poikkeuksellinen, mikä osoittaa sen, että rikkomuksiin vastaaminen on riippuvainen paitsi tilannetekijöistä myös persoonatekijöistä.

Työuran viimeiset vuodet vaikuttavat siihen, millaisena työelämä muistetaan, mutta myös eläkevuosiin (esim. Seitsamo 2007). Vastentahtoinen eläkkeelle painostaminen, ikäsyrjinnän ja uupumisen kokemukset eivät hevillä unohdu. Myös se, että esimies tai muu työyhteisö ei kunnioita eläkkeelle mielivän päätöstä, muodostui erälle aineistoni kirjoittajalle tapahtumaksi, johon eläkkeellä ollessa *mieli palaa aika ajoin*. Vaikka Olli kykeni toimimaan viimeiset työvuotensa omien sanojensa mukaan *selkäydinohjauksella*, määrätietoisesti loukatulle minälleen tasoitusta hakien, mielen eheytyminen vei enemmän aikaa: *Taustalla sitten psyyke käsittelee asiaa pitkän ajan kuluessa hiljalleen pois, vaikka pala tuli kurkkuun vielä reilun parin vuoden jälkeenkin.*

9.4 POHDINTAA TYÖN JA ELÄKKEEN OIKEUTUKSESTA

Makrotason sopimuksia kohtaan tunnetun luottavaisuuden horjuminen ei välttämättä vaaranna niin voimallisesti sopimusperusteita ja sopimuksen jatkuvuutta kuin luottamuksen menettäminen lähipiirissä ja työn kontekstissa. Esimerkiksi eläkejärjestelmän muutoksista johtuvat pettymykset koetaan harvemmin niin henkilökohtaisina ja omaan persoonaan kohdentuvina loukkauksina, että ne kolhisivat perustavanlaatuisesti yksilön luottavaisuutta järjestelmän toimivuuteen ja sen jatkuvuuteen (Offe, 1999, 44). Kokemus *eläkeiän karkaamisesta* koetaan toki henkilökohtaisella tasolla epäoikeudenmukaisena, mutta koska se kohtelee kaikkia muitakin saman ikäluokan edustajia samalla tavalla, uusiin sopimusehtoihin yleensä sopeudutaan – tavalla tai toisella.

Työssä jatkamisen ja eläkkeen oikeutus

Monet kokemukset makrotason sopimusrikkomuksista liittyvät aineistossani työssä jatkamisen ja eläkkeen oikeutukseen. Kyse on usein syyllisyyden taakasta,

jota ikääntyneet harmittelevat kantavansa harteillaan – tekivät he minkä ratkaisun tahansa. Harha työvoiman vakiosta (laatikkotulkinta) syyllistää ikääntyneitä nuorten työpaikkojen viemisestä, kun taas valtiovallan tahtotila työurien pidentämisestä ja eläkkeiden rahoitusvaikeudet syyllistävät heitä eläkkeelle jäämisestä. Jotta syyllistämistä vastaan voi toimia uskottavasti, on esitettävä hyvät perustelut itsekään ja ahneen leiman välttääkseen. Kaikkien mieliksi ei voi olla.

Et siinä mielessä mä en ymmärrä tällä hetkellä tätä työurien jatkamista, et nuorethan pitäis saada töihin. Mut sillä lailla mä en nyt koe syyllisyyttä, vaikka mä jatkan työtäni, koska mä olin niin pitkään kotona silloin kun hoidin omia lapsiani. Ja mä ajattelin, että sama kai se on, mistä päästä sitä työtä tekee. Ja kun valtiovalta tähän kehottaa niin minähän vain noudatan valtiovallan kehotusta. En mä käsitä tätä trendiä tällä hetkellä, mutta voihan olla, että tulevaisuudessa entistä huonommin tulee riittämään töitä kaikille. (66-vuotias nainen, opettaja, työssä, H)

Eläkkeen oikeutuksesta neuvotellaan samanaikaisesti yhteiskunnan ja itsen kanssa. Jos ikääntynyt koki terveytensä mahdollistavan työssä jatkamisen, työelämästä poissiirtyminen liian hyväkuntoisena kolkutteli omaatuntoa. Jotta eläkkeelle siirtyminen kyettiin perustelemaan itsen ja yhteiskunnan kannalta oikeutettuna, vedottiin usein pitkään työuraan ja velvoitteisiin muilla elämänalueilla. Osa informanteista kävi samanlaista vääntöä mielessään myös erilaisia työn kevennysvaihtoehtoja miettiessään. Näin myös naispankkivirkailija, joka mieli osa-aika-eläkkeelle viimeisten työvuosien aikana.

Sain itseni vakuuttuneeksi siitä, että kun olen ollut yli neljäkymmentä vuotta töissä, ei liene aivan kauhea synty tehdä työtä vähän vähemmän. Voi kai sitä tässä iässä olla jo sen verran itsekäs, että ehtisi elämässä tehdä jotain muutakin, harrastaa ja olla avuksi lasteni perheille, matkustaa ym. (62-vuotias nainen, pankkivirkailija, osa-aika-eläkkeellä, K)

Ratkaisu eläkkeelle siirtymisestä nivoutuu monen aineistoni ikääntyneen kohdalla eläkeläisen roolin pohdintaan. Työttömän statukseen verrattuna se nähtiin astetta kunniakkaampana, vaikka toisaalta eläkkeellä olemiseen yhdistettiin epäily *kak-koshuokan kansalaisen* asemasta. Ei yksin riitä, että eläkeläisen päivät täyttyvät tekemisistä, suoritteista ja aikatauluista. Lisäksi aktiivisuuden tulee olla yhteiskunnalle hyödyllistä, mitä muutamat aineistoni ikääntyneet korostivat ahkeran hyvän-
tekeväisyystoimintansa sekä omaisilleen antamansa hoivan muodossa. Työ määritteli monen ikääntyneen mielestä ihmisen identiteettiä niin vahvasti, että jouten oleminen keskellä päivää toimi ympäristölle vihjeenä työttömyydestä, sairaudesta tai eläkeläisyydestä. Yhteiskunnallisesti hyödyttömäksi leimautumisen pelossa päiväsaikaan kaupassa tai kylillä käymisestäkin saattoi tulla eläkeläiselle *ilkeämi-*
sen asia.

Olin normaalina työaikana kaupungin keskustassa kahvilla. Istuin kahvia hörppäillen kahvilan edessä olevan ulkopöydän äärellä. Vieressä oli rakennustyömaa ja siellä miehet työn touhussa. Tuli tunne aivan kuin olisin

ollut pahaa tekemässä, minä olen laiskottelemassa ja toiset ovat työn touhussa! (64-vuotias mies, rakennusala, eläkkeellä ja työssä yrittäjänä, K)

Passiiviseksi ja hyödyttömäksi leimautumisen pystyy välttämään toimimalla aktiivisesti. Moni aineistoni eläkeläisistä osallistui hyväntekeväisyystoimintaan, hoiti iäkkäitä tai sairaita omaisiaan sekä auttoi lastenlasten hoidossa. Osa koki tärkeänä säilyttää kosketuksen työelämäänsä. Tämä tarkoitti yleisimmin keikkatöiden tekemistä entisessä työpaikassa, muutaman kohdalla yrittäjäksi ryhtymistä. Yrittäjyys eläkkeellä ollessa koettiin huomattavasti turvallisempaan kuin työkäisenä ollessa, ja samalla se sai tuntemaan itsensä hyödylliseksi ja tarpeelliseksi: *Kieltämättä itsetunnolleni tekee hyvää, kun huomaan, että minua arvostetaan, ihmiset kääntyvät puoleeni ja kysyvät neuvoja.*

Järjestelmän ”hyväksikäyttöä”

Muutaman aineistoni informantin kohdalla vapaaehtoinen eläkevakuutus mahdollisti työelämästä poistumisen ennen vanhuuseläkeikää. Ratkaisua oli tavallisesti edeltänyt tarkkojen laskelmien tekeminen ja säästeliäs elämäntyyli, jota jatkettiin myös eläkkeellä ollessa. Koska työttömäksi jättäytyminen vapaaehtoisesti ennen eläkeikää haastaa myös ihanteen työkansalaisuudesta, 61-vuotias kyseiseen ratkaisuun päätenyt henkilöstöhallinnon ammattilainen, Liisa, epäili etukäteen toimintansa aiheuttavan monessa mielipahaa. Vaikka pääosa tuttavista oli hänen hämmästyksensä ollen ymmärtäväinen hänen tekemäänsä ratkaisua kohtaan, kaikki eivät sitä hyväksyneet.

Mutta yks henkilö on mulle siitä sanonut, että se... on järjestelmän väärinkäyttöä. - - - Tai sanonut että on pitänyt sitä moraalittomana. Onhan se hyväksikäyttöä, mä myönnän sen. Mutta järjestelmä on tää. Mä teen sen avoimin kortein. En mä sitä salaa hyväksikäytä, vaan mä käytän sen ihan avoimesti. (61-vuotias Liisa, henkilöstöhallinnon asiantuntija, työtön omasta tahdosta, ”eläkeputkessa”, H)

Työelämän ulkopuolelle jättäytyminen vapaaehtoisesti *ennen aikojaan* ja ilman kohtuuttomia taloudellisia menetyksiä oli ollut monelle ikääntyneelle mahdollista myös eläke-/työttömyysputken ansiosta. Ansiosidonnaisen työttömyyspäiväraha-kauden pitkittäminen lisäpäivien avulla turvasi heille kohtuullisen toimeentulon, mutta toi mukanaan vähemmän miellyttävän työttömän statuksen. Niinpä myös Liisa odotti lähestyvää 62-vuotispäiväänsä innokkaana: *Sitten minä olen eläkeläinen. Että ei tarvitse selitellä kenellekään.* Vaikka Liisa antaa ensin ymmärtää, että hänen valintansa oli vapaaehtoisuudessaan riippumaton muista tekijöistä, hän lisää haastattelun edetessä olleensa työssään jo niin uupunut, että koki sen konkreettisena uhkana terveydelleen ja työkyvyllään. Osittain hänen uupumiskokemuksensa juontui työtehtävissä tapahtuneista epämieliekkäistä uudelleenjärjestelyistä, joissa hän koki tulleen *ohitetuksi* ja väärinkohdeksi.

Kyl mäkin juuri tälle sanojalle sanoin, että no ehkä se, että yhteiskunta, jos se joutuis mun työkyvyttömyyseläkkeen maksamaan, ei se olis sen kummempi. Et jos se vaihtoehto on just tää, että olet ensiks sairaslomalla ja... ehkä sairastut niin, että siis ne sairauskulutkin on niinkun moninkertaiset verrattuna tämmöseen putkeen, jossa sä nyt oot, että... Et mun mielestä se on ihan todella vakava vaihtoehto se toinen puoli. (61-vuotias Liisa, henkilöstöhallinnon asiantuntija, työn omasta tahdosta, ”eläkeputkessa”, H)

Eläkeputken hyödyntämistä ei tunnustettu aineistossani moraalittomana tekona, jos sitä oli edeltänyt kokemus sopimusrikkomuksesta. Kipuilu oman jaksamisen kanssa, puolison sairastuminen, työhön kyllästyminen ja ikäsyrrjinnän kokeminen olivat tilanteita, joissa ikääntynyt näki eläkeputkeen tarttumisen oikeutettuna. Työelämän ulkopuolelle jättäytymisen uskottiin tällöin korjaavan epätasapainoon joutunut tilanne siten, että entisenlainen vireystila, itsensä kunnioitus tai kiinnostus tulevaisuuteen löytyisivät uudelleen. Eläkeputken houkuttelevuus kasvoi toki myös lastenlasten syntymisen myötä, ja silloin vaihtoehtoa pohtineet tai siihen jo tarttuneet (isoäidit) perustelivat ratkaisuaan paitsi auttamishalullaan myös auttamisvelvoitteellaan. Työntekijän käyttämänä ja valitsemana vaihtoehtona eläkeputkeen ei liitetty samanlaista moraalittomuutta kuin työnantajan sitä hyödyntäessä.

Vaihtoehtojen näkeminen ja esimerkkinä toimiminen

Aineiston keruuhetkellä joustava vanhuuseläkeikä mahdollisti vanhuuseläkkeelle jäämisen 63 ja 68 ikävuoden välissä. Aineistoni informantit kiittelivätkin vuolaasti valinnaisuutta, joka tarjoaa/tarjosi heille ratkaisun tekemiseen väljyyttä ja neuvottelutilaa. Ymmärrystä vanhuuseläkeiän alarajan nostopaineille aineistossa myös löytyy, mutta sen toteutustapa lainsäädännöllä ohjatusti ei juurikaan miellyttänyt: *Ei se vaan ihan sillai, et sanotaan, että eläkeikää pitää nostaa. Ei se vaan ihan näin mee.* Osa informanteista esitti konkreettisia toimenpiteitä eläkeiän nostamisen vaihtoehdoksi ja myös sen rinnalle.

Olisikohan sellainen mahdollista, että samalla, kun eläkeikää nostetaan, iän myötä tulisi erilaisia oikeuksia lisää, kuten tuo väljempi liukuma, etätyömahdollisuus, lyhennetty työpäivä. Palkankorotuksia vanhoille työntekijöille ei varmasti missään makseta, joten jotain kokemushyvitystä saisi siitä lyhennetystä työajasta, jolloin palkkaa ei kuitenkaan alennettaisi. Sellainenkin idea, että ruvettaisiin suosimaan eläkeläisten työntekoa. Voisi pelkästään ilmoittaa, että jatkan eläkkeelle jäätyäni tietyn verran töissä sen mukaan, mitä sovitaan ja sitä työtehtävää, mitä sovitaan. - - - Vanhemmalle ihmiselle pitää sitä toimenkuvaa muotoilla niin, että se sopii. Ja mun mielestä silloin pitää todennäköisesti mennä enemmän tällaiseen yksilölliseen ajatteluun. Et varmasti valitettavasti me hidastutaan monessa asiassa. Mut joissakin asioissa meillä voi olla paljon enemmän annettavaa. Et ne vaan pitää löytää ne tehtävät, mihin sitten vanhempi ihminen sopii. (62-vuotias nainen, järjestelmäavastaava, työssä, K)

Eläkeiän nostoa kannattaneet toivoivat sitä vastustaneiden tapaan, että työtehtävien kuormittavuutta kevennettäisiin työuran loppuvaiheessa. Kannustaminen

työssä jatkamiseen haluttiin nähdä aitona neuvottelutilanteena, jossa työn räätälöinti yksilöllisten tarpeiden mukaan olisi avainasemassa. Myös työyhteisön tuutua ja keskinäistä lojaalisuutta toivottiin hyödynnettävän enemmän. Ikääntyneet olivat jokseenkin yksimielisiä siitä, että rahallinen kannustin ei riitä neuvotteluvaltiksi, koska *se ei lisää jaksamista*. Sen kannustava vaikutus tulee esiin parhaiten vasta silloin, kun ikääntyneiden työtehtäviä ja -oloja kohtuullistetaan siten, että työssä jaksaminen olisi mahdollista. Pari informanttia tosin huomautti, että työn keventäminen, kohtuullistaminen ja räätälöinti eivät ole yksin työnantajan hyvän tahdon varassa. Käytännön tasolla se koskettaa koko työyhteisöä, ja siksi joustavuutta ja toisiaan arvostavaa asennetta tulisi löytyä myös työtovereilta, sekä itseltä.

Aineistossa puhuttiin työelämää hallitsevien, uudistuksia rajoittavien asenteiden jäähmydestä. Niistä olisi päästävä eroon. Nykyisen työelämän tiedostettiin vaativan joustoja, mutta niiden toteuttaminen tuntui vaikealta, kun kumpikin osapuoli vahti vain omia etujaan. Sen sijaan, että työntekijöitä kohdeltaisiin työelämässä *pelkästään pelinappuloina*, edellä esittelemäni Liisa peräänkuulutti työelämän sääntömuutoksiin *oikeanlaista avoimuutta, jonka avulla työnantajakin pystyy tekemään paljon*. Hän vetosi muun muassa siihen, että alati muuttuvassa työelämässä *avoin ja hyvin perusteltu muutos* ei katkerota ihmisiä. Avoin ja toimiva kommunikaatio ehkäisee myös virhetulkintojen mahdollisuutta (myös Rousseau 1995, 112).

Ja voi kuvitella just tällaiset tilanteet, kun tarvitaan jotain joustoja, niin kysytään et ootteko valmiita antamaan lomarahoja, ottamaan vapaina, kun tarvitaan. Että kaiken näköistähän joustoa tarvitaan nykyisin, mutta kun se tehtäis just sillä tavalla, et kuunnellaan ja kerrotaan, et 'hei et tässä on palikat, että miettikää'. - - - Ja kun se tehdään avoimin kortein. Mut jos siinä salataan jotakin, niin siinä taas menetetään se. (61-vuotias Liisa, henkilöstöhallinnon asiantuntija, työtön omasta tahdosta, "eläkeputkessa", H)

Liisa halusi ravistella työelämässä vaikuttavia asenteita myös muilla tavoin. Hän harmitteli sitä, että *raha on edelleen liikaa arvostuksen mittari* työelämässä. Jos ihmiset haluaisivat työn ja vastuun keventyvän työuran loppuvaiheessa, heillä tulisi olla valmiutta ja armollisuutta myös statuksen ja palkan laskuun. Liisa haastoi ehdotuksellaan ideaalisen ajatuksen siitä, että yhteiskunnallisesti hyväksyttyä olisi vain se, että ihmiset siirtyvät työuran edetessä koko ajan aikaisempaa haastavampiin työtehtäviin (vrt. Uhmavaara ym. 2005, 149). Jatkuva urakehitys, joka huipentuu ennen eläkkeelle jäämistä, tuntui hänestä ahdistavalta. Vaikka Liisalla oli erityinen huoli yritysjohtajiin kohdistuvista paineista, hän tunnisti samaa armoittomuutta myös hierarkian alemmilla tasoilla. Työtehtävien helpottamista ja vastuun keventämistä ei tulisi työelämässä nähdä heikkoutena ja periksiantamisena. Pikemminkin hän kannusti näkemään sen molempia osapuolia, työnantajaa ja työntekijää, hyödyttävänä mahdollisuutena.

Asenteiden muuttamisessa tärkeänä keinona nähtiin myös oma toiminta. Ikäsyryjintä, jonka edessä moni aineistoni ikääntyneistä koki voimattomuutta ja turhautumista, tarjosi tästä hyvän esimerkin. Vaikka ikäsyryjinnän olemassaolo oli

ajoittain hyvinkin näkyvää ja suoraa, sitä vastaan myös taisteltiin. Stereotyyppinen ymmärrys ikääntyneistä työntekijöistä oppimiskyvyttöminä ja -haluttomina, työssään tylsistyneinä ikäloppuina ei miellyttänyt seuraavaa kirjoittajaa. Hänen ”neuvottelutaktiikkansa” on haastaa työelämän pinttyneet ja ikäsyrjivät asenteet omalla esimerkillään ja samalla rohkaista muita toimimaan samoin.

Mielestäni ihmisiä ei pitäisi lokeroida iän mukaan. Automaattisesti oletetaan, että 54-vuotias ei enää tunne työniloa eikä innostusta. Näihin tunteuksiin ei ikä vaikuta. Minulla on edelleen työsuunnitelmia ja opiskelusuunnitelmia. Tunnen innostusta, pulppuavaa iloa ja uteliaisuutta työtä ja ylipäättään elämää kohtaan. Uskon vahvasti, että tarvittaessa löydän ne hyvät asiat elämäni myös tulevaisuudessa. Tiedän että hyvien asioiden takia kannattaa ponnistella.

Lopuksi vielä yksi asia miksi haluan jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään. Haluan olla vaikuttamassa siihen, että sekä työnantajien että työntekijöiden asenteet muuttuisivat myönteisimmiksi yli 50-vuotiaiden työelämässä mukana olemiseen. Haluan myös itse näyttää, että työnilo, oppimisen ilo, innostus, motivaatio eivät katoa mihinkään iän mukana. (54-vuotias nainen, asiantuntija, työssä, K)

10 TYÖURIEN PIDENTÄMINEN SOPIMUKSELLISENA ILMIÖNÄ

Tässä luvussa vastaan aineistolle esittämiini kysymyksiin ja vedän tutkimustuloksiani yhteen. Tutkimuksen luotettavuuden ja rajoitusten pohtimisen jälkeen esitän vielä muutamia tutkimuksen jäljiltä jääneitä jatkokysymyksiä.

10.1 TUTKIMUSKYSYMYKSIIN VASTAAMINEN

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni koski sitä, ***miten ikääntyneet itse kokevat uuden ikäpolitiikan mukaisen työurien pidentämistavoitteen***. Viitatin siihen jo kirjoituspyynnössäni mainostaessani kirjoittajien pääsevän tutkimukseen osallistumalla ottamaan kantaa ”päivänpolttavaan keskusteluun eläkeiästä”. Vaikka eräs yksittäinen kirjoittaja pitikin muotoiluani mahtipontisena, olin mielissäni siitä aktiivisuudesta, jolla eläkeikää ja sen nostoaikkeitä aineistossa käsiteltiin. Työurien pidentämistavoitteesta oltiin hyvin tietoisia, mutta suhtautuminen siihen sekä sitä edesauttaviin keinoihin jakoivat mielipiteitä.

Työurien pidentäminen ymmärrettiin eläkejärjestelmän kestävyiden ja eläkkeiden rahoituspuhjan riittävyiden kannalta tärkeäksi, joten ymmärrystä sen suhteen kyllä löytyi yleisellä tasolla. Joustava eläkeikä, joka mahdollisti työssä jatkamisen oman elämäntilanteen ja erityisesti oman jaksamisen mukaan, koettiin erityisen hyvänä ja toimivana järjestelynä. Se huomioi yksilön tarpeet, mutta tarjosi ikääntyneiden mielestä myös työnantajalle mahdollisuuden hyödyntää kokeneiden työntekijöiden osaamista mahdollisimman pitkään. Lisäkattumat toimivat myös työssä jatkamisen motivoijana joidenkin informanttien kohdalla, vaikka karttumien ei katsottukaan kartuttavan jaksamista. Kaivattua lisäpotkua ja jaksamista työuran jatkamiseen toivat sen sijaan vuorotteluvapaa ja osa-aikaeläke, jotka tauottivat ja kevensivät puuduttavaksi tai raskaaksi koettua työtä sopivalla tavalla. Jo pelkästään niiden olemassaolo mahdollisina työelämän varaventiileinä lisäsi uskoa siihen, että niiden varassa kenties jaksaisi sinnitellä työssä omaan eläkeikänsä asti tai vielä sen jälkeen. Näin oli monen vastaajan kohdalla käynytkin.

Tietoisuus keskimääräisen elinikäodotteen noususta antoi monelle toivoa useammasta eläkkeellä vietetystä vuodesta. Siihen, että nämä vuodet olisivat terveenä vietettäviä vuosia, ei välttämättä kuitenkaan uskottu. Moni koki työolosuhteensa tai koko työelämän hyvinkin kuormittavina. Osin tämän ymmärrettiin johtuvan omasta ikääntymisestä ja siitä, ettei enää selvinnyt työstään entiseen tapaan. Mutta myös työtehtävissä koetut muutokset, osaamisvaatimusten kasvu ja kiire olivat ajaneet monet ahtaalle. Samanaikaisesti lähipiirin avuntarve oli joillakin kasvanut suureksi, mikä vaikeutti työstä palautumista. Tätä taustaa vasten edellisten vuosien aikana tapahtuneet varhaiseläkeväylien kiristykset – erityisesti ikärajojen nousu – koettiin epäreiluna vetona valtiovoimien taholta.

Koska aineiston keruun hetkellä oli jo suunnitteilla vuonna 2017 voimaan tullut eläkeuudistus, vihjeitä seuraavista tiukennuksista oli jo tiedossa: vuorotteluvapaan ehtoja tultaisiin kiristämään entisestään, osa-aikaeläke poistettaisiin ja vanhuuseläkkeen ikäraja tultaisiin nostamaan. Näitä suunnitelmia ei juurikaan kannatettu. Vain vanhuuseläkeiän nostamista saatettiin puolustella ammateissa, joissa työssä kuormittuminen jää niin vähäiseksi, ettei siitä ole uhkaa myöhemmin koittaville terveille eläkevuosille. Koska tiukennukset tuntuivat uhkaavan omia mahdollisuuksia päästä eläkkeelle ”tolkullisessa kunnossa”, vielä tarjolla olevat vaihtoehdot eläkkeelle siirtymiseksi houkuttivat.

Työurien pidentämistavoite sai siis ymmärrystä osakseen, mutta sitä toteuttavia keinoja ei katsottu suopealla silmällä, vaan niitä pidettiin kiristyksinä. Samaa turhautumista ja kiukkua koettiin myös silloin, kun ikääntyneiden työssä jatkamista yritettiin hankaloittaa työpaikkatasolla. Koulutuksen epääminen, kehittämistyöstä ja -projekteista ulossulkeminen, työtehtävien yksinkertaistaminen tai tarkoituksellinen uuvuttaminen kohtuuttoman työmäärän alle, tulkittiin työnantajan keinoina savustaa ikääntynyt työntekijä ulos työpaikastaan. Koska työpaikan jättäminen olisi monen kohdalla tarkoittanut tipahtamista kokonaan työelämästä, epätyytyttävääkin työtilannetta yritettiin sietää. Työpaikoilla havaitut ikäsyrynnän muodot olivat vihjailevia, mutta joskus hyvinkin suoria, eivätkä ne jättäneet tietämättömiksi pelin hengestä. Ikäsyryntä vaikutti myös mahdollisuuksiin vaihtaa työpaikka, mikä lopulta sai tuntemaan monen työssään kärsijän loukkuun ajatuksi. Valtiovallan kehoitus työurien pidentämisestä ja työpaikkojen ikäsyryivät käytännöt olivat kuin *kaksi kättä, jotka toimivat samaan aikaan eri suuntiin*, kuten eräs haastateltava asian tiivistä. Vaikka aineistossa on esimerkkejä myös siitä, miten työpaikoilla on löydetty ratkaisuja eri-ikäisten työntekijöiden tarpeiden ja osaamisen yhteensovittamisesta ja hyödyntämisestä kaikkia osapuolia tyydyttävällä tavalla, halukkuutta tällaisten ratkaisujen kehittämiseen tai soveltamiseen ei tuntunut laajemmin löytyvän. Valtiovallan keskittyminen eläkeikien nostamiseen porkkanoiden ja keppien avulla koettiin keinotekoiselta ja kapeakatseiselta. Vaikka eläkeiillä on toki signaali- ja kannustinvaikutuksensa, todelliset ratkaisun avaimet olivat muualla.

Kansakunnan kannalta pidän ihmisten työssäjaksamisen ykkösasiana sitä, että kokemusta arvostetaan, osaamista hyödynnetään, mielipidettä kuullaan ja ihmistä kunnioitetaan. Ellei näin tehdä, eläkeikä ei tule nousemaan, vaikka ikärajoja miten aseteltaisiin. (58-vuotias mies, opetustehtävissä, työssä, K)

Ikääntyneiden työntekijöiden mielestä ikääntymistä ja ikääntyneitä syylisivät tulkinnat toimivat työurien pidentämistavoitetta vastaan. Syytökset siitä, että ikääntyneet työssä jatkajat vievät nuorempien työpaikat, tai siitä, että eläkeläiset muodostavat kestävämmän taloudellisen taakan työssä oleville sukupolville, koettiin kohtuuttomina. Ikääntyneet työntekijät pitivät itseään hyvinvointiyhteiskunnan kehitykseen vaikuttaneena sukupolvena, jonka työpanoksella hyvinvointia on rakennettu nykyisille ja tuleville sukupolville.

Tulkintani mukaan ristiriitaiset diskurssit ja käytännön toimet, jotka liittyvät työurien pidentämistavoitteeseen, ovat saaneet ikääntyneet mieteliäiksi. Henkilökohtainen tahtotila työssä jatkamiseen on monella ikääntyneellä sinänsä valtiovaltan tahtotilan mukainen, mutta elämäntilanteet eivät välttämättä mahdollista tuon tahtotilan realisoitumista. Ihmisen elämänkokonaisuus sääntelee hänen toimintaansa niin monin tavoin, että ylhäältä asetettu tahtotila työssä jatkamisesta tuntuu jäävän leijuvan ilmaan. Tahtotilalla ja sen toteutumisen edellytyksillä ei välttämättä ole paljon kosketuspintaa toisiinsa.

Toisella tutkimuskysymyksellä halusin selvittää sitä, ***millaista valinnaisuutta ja sidoksellisuutta työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymiseen liittyy***. Tarkastelin ikääntynyttä työntekijää subjektiivisena, itsellisenä toimijana samanaikaisesti kaikilla elämänalueilla. Tämä auttoi näkemään ikääntyneen työntekijän sidoksellisuudet laajassa mielessä. Sopimuksellisuuden kehä auttoi havainnollistamaan sitä, miten ikääntynyt työntekijä arjessaan toimii. Hän asettaa tavoitteita ja odotuksia itselleen, mutta tunnistaa myös työstä, lähipiiristä ja yhteiskunnasta tulevia odotuksia ja vastuita. Sitoumuksiin liittyy erilaisia sosiaalisia rooleja, joista osa kiinnittyy elämäntilanteeseen ja ikään.

Sopimukset ja sitoumukset vaikuttavat monin tavoin työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeviin ratkaisuihin. Sopimuksiin liittyvien odotusten ja velvoitteiden kokeminen vaihtelee yksilöittäin, tilanteittain ja ajallisesti, ja suurta vaihtelua on myös siinä, miten niihin vastataan. Esimerkiksi omaisten avuntarpeen lisääntyminen ei pelkästään kasvata eläkkeelle siirtymisaikomuksia, vaan toisinaan sillä saattaa olla myös päinvastainen työssä jatkamiseen kannustava vaikutus. Sopimusten subjektiivisuus eli yksilön tulkinta niihin liittyvistä odotuksista ja velvoitteista, sopimusehdoista, sopimuksen uhkatekijöiden ja rikkomusten havaitsemisesta sekä rikkomuksiin vastaamisesta onkin asia, jota olen korostanut.

Työssä jatkamiseen liittyvä sidoksellisuus on joskus hyvinkin läpitunkevaa, joskus taas hienovaraisemmin ohjaavaa. Se vaikuttaa moninaisin tavoin: se mahdollistaa ja oikeuttaa, rajaa ja estää, uuvuttaa ja helpottaa, loukkaa ja palkitsee sekä ennustaa ja luo näköalattomuutta. Sidoksellisuus on koko ajan läsnä ikääntyneen elämässä, tavalla tai toisella. Se on kuin verkko, joka ei päästä otteestaan.

Ratkaisut ovat tilannekohtaisia. Aina ei elämäntilanne salli aitoa valintaa. Työssä jatkaminen voi olla ainoa vaihtoehto, jos esimerkiksi eläkekertymä on jäämässä hyvin pieneksi. Samaa vaihtoehtottomuutta esiintyy tilanteissa, jossa yksilö menettää työkykynsä, eikä siitä syystä voi jatkaa työntekeä, vaikka haluaisikin. Aitojen valintojen tekeminen tuntui useimmiten liittyvän sopimusten noudattamiseen ja odotusten täyttymiseen, kun taas vaihtoehtottomuus oli monesti yhteydessä siihen, että sopimusehdot koettiin huonoiksi. Tosin myös sopimusten rikkoutuminen saattoi kirvoittaa tunnistamaan sellaisia vaihtoehtoja, joita ei ennen ollut huomattu.

*Se raha ei ollut se ensisijainen asia ollenkaan, vaan että muut, ihan muut...
(64-vuotias nainen, pankkivirkailija, siirtymässä eläkkeelle, H)*

Tämä tutkimuksen nimeenkin nostamani lainaus viittaa osuvasti siihen, miten moninaiset asiat ratkaisuihin vaikuttavat. Vaikka sitaatissa ei kerrotakaan, mitä nuo muut asiat ovat, niiden olemassaolosta ei jää epäselvyyttä: ne ovat joitakin *ihan muita* kuin taloudelliset näkökohdat. Työssä jatkajien tarinoissa muut asiat voivat olla esimerkiksi työstä saatua merkityksellisyyden tunnetta tai työteliäisyyteen liittyvää velvollisuutta, eläkkeelle siirtyjien tarinoissa ne voivat puolestaan olla työssä kylläntymistä, jaksamisen kanssa kipuilua tai innokkuutta osallistua enemmän lastenlasten elämään. Harvemmin ratkaisuun vaikuttavat ensisijaisesti vain yksittäiset asiat, monesti ne kietoutuvat toisiinsa.

10.2 SOPIMUSTEN MONITASOISUUS JA TULKINTOJEN SUBJEKTIIVISUUS

Olen käsitteellistänyt ikääntyneen eri elämänalueille paikantuvat sitoumukset sopimuksiksi. Julkilausuttuja ja kirjoitettuja sopimuksia enemmän olen esityksessäni korostanut julkilausumattomia sopimuksia, subjektiivisia uskomuksia siitä, mitä ikääntyneiltä työntekijöiltä työssä ja elämässä odotetaan ja mitä he vastavuoroisesti voivat odottaa toisilta osapuolilta.

Tutkimukseni mukaan ikääntynyt työntekijä kokee sopimuksiin liittyvät odotukset ja velvoitteet eriasteisesti reiluina tai epäreiluina vaihtosuhteina. Olennaista on yksilön arvio siitä, miten hänen vaihtosuhteeseen laittamansa panokset tai sijoitukset sekä niistä saadut hyödyt ja tuotot ovat suhteessa toisiinsa. Jos hän kokee panostuksista saamansa hyödyn riittävänä ja reiluna, vaihtosuhde on toimiva ja voi jatkua. Mutta jos hän arvioi vaihtosuhteen epäedulliseksi itselleen, sen jatkamisessa sellaisenaan ei ole mieltä. Tuloslukuissa havainnollistin tätä eri elämänalueilla vaikuttavien sopimusten arviointia ja tulkinnallisuutta niiden reiluuden, uhkien, rikkomusten ja uudelleenneuvottelemisen kautta tarkastellen niitä sopimussellisuuden kehän eri tasoilla.

Minän tasolla reiluksi ja luonnollisiksi miellettyjä sopimuksia ilmensivät aineistossani luottamuksellinen asenne elämää kohtaan sekä hyväksyvä asenne omaan ikääntymiseen. Myös itsensä määrittelevä ”oman” sukupolven jäseneksi sekä tunnollisuuden ja työteliäisyyden kaltaisten luonteenpiirteiden hallitsevuus saivat tuntemaan, että sopimukseen on satsattu. Sopimusta uhkaavina tekijöinä tunnistin minän tasolla epävarmuuden, joka ilmeni konkreettisimmin terveyden ja muiden voimavarojen menettämisen pelkona. Myös taloudellinen selviytyminen vaikutti usein ratkaisevalla tavalla työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskeviin päätöksiin. Tyytymättömyys omiin luonteenpiirteisiin, tietoisuus heikkouksista sekä omista periaatteista vieraantuminen tai niitä vastaan toimiminen saattoivat puolestaan liittyä kokemuksiin kaltainkohtelusta, hyväuskoisuudesta tai itsensä pettämisestä. Sopimusten uudelleenneuvottelusta oli kysymys esimerkiksi silloin, kun ymmärrys oman elämän rajallisuudesta johti tietoiseen omien tavoitteiden tai arvojen uudelleen tarkistamiseen. Myös se, että yksilö tunnusti ensi kertaa elämässään kohtelevansa itseään oman elämänsä toimijana, saattoi johtaa sopimusneuvottelujen käynnistämiseen.

Lähipiirin puitteissa sopimusten reiluus, uhkatekijät ja rikkomukset ilmenivät tarkastellessa elämänkulkujen limittäisyyttä ja sukupolvien välistä vastavuoroisuutta. Reiluiksi koetut sopimukset ikääntyneiden elämänkokonaisuudessa kumpusivat pitkistä parisuhteista ja toimivista suhteista omiin lapsiin, lastenlapsiin sekä omiin tai puolison ikääntyneisiin vanhempiin. Ymmärrys sukupolvien ketjuuntumisesta loi odotuksia isovanhemmudesta ja velvoitti pitämään huolta paitsi seuraavista myös edeltävistä sukupolvista. Jos läheisten avuntarve kuitenkin kasvoi liian kuormittavaksi, vastavuoroisuutta koskevan moraalisen velvoitteen saattoi tulkita uhkaavan sopimuksen jatkuvuutta. Myös omaisten terveyteen liittyvät sekä erityisesti lasten pärjäämiseen liittyvät huolet olivat tekijöitä, jotka toivat läheissuhteisiin ahdistavaa epävarmuutta. Lähipiirin sopimusrikkomuksiksi tulkitsin riitaisat ihmissuhteet, avioeron sekä puolison menetyksen. Erityisesti yhteisen, puolison kanssa vietettävän vanhuuden menettäminen oli monelle ikääntyneelle raju isku, josta selviytyminen vaikutti usein työssä jatkamista lisäävästi. Ikääntyneet haastoivat ja uudistivat aiempia sopimusehtoja läheishoivaa koskevien moraalisten velvoitteiden osalta paitsi suhteessa lapsiin myös puolisoon. Vanhemmuuden luonteen muuttuminen lasten lähdettyä kotoa sekä puolisosuhteen ennakoitu tiivistyminen yhteisten eläkepäivien koittaessa houkuttelivat ottamaan etäisyyttä toisiin sopimusosapuoliin väheksymättä toisesta välittämistä, mutta mahdollistamalla omien toiveiden ja suunnitelmien huomioimisen.

Työn areenalla sopimusten reiluus näkyi työn merkityksellisyyden kokemuksissa sekä työn antamana tarpeellisuuden tunteena. Kun ikääntyneet kokivat työpaikalla oman asemansa ja työlle antaman panostuksensa arvostettuina niin työnantajan kuin työtoverien taholta, ikä ja työkokemus olivat tulkittavissa voimavaroiksi. Eri-ikäisten vahvuuksien huomioiminen työpaikalla vahvisti työyhteisöä, jolloin myös ikääntyneiden itsessään tunnistamille vahvuuksille löytyi tilaa. Epävarmuuden kokemukset työn kontekstissa liittyivät muutoksiin työn sisällössä, tekemisen tavoissa ja osaamisvaatimuksissa. Myös laajalti tunnistettu tehokkuusajattelu poiki yhteisöllisyyttä rapauttavaa kyräilyä ja kilpailua työntekijöiden kesken sekä kyseenalaisti ikääntyneiden omaa arvomaailmaa esimerkiksi mitätöimällä heidän tunnollisuuttaan. Syntyi epävarmuutta ja pelkoa oman aseman tai työpaikan menettämisestä. Sopimusrikkomukset ilmenivät työpaikalla huonona kohteluna kuten ikäsyRJintänä, kiusaamisena ja painostamisena eläkkeelle. Huonona kohtelua kärsittiin pääosin esimiesten, mutta myös työtovereiden taholta. Myös vieraantuminen työstä tai omista arvoista rinnastui rikkomuksen kaltaisiin kokemuksiin ja johti työssä tylsistymiseen ja turhautumiseen siinä määrin, että oltti valmiita siirtymään pois työelämästä.

Myös työn kontekstissa uudelleen neuvottelun tavat olivat moninaisia. Osa vastasi uupumisen kokemuksiin tauottamalla ja keventämällä työn kuormitusta erilaisin käytettävissä olevin keinoin. Osa jousti sopimusehdoissa omien periaatteidensa ja sopeutumisvalmiuksiensa puitteissa, kun taas osa kritisoi työpaikkansa toimintatapoja tai muutoksia työn sisällössä hyvinkin avoimesti. Muita reagointitapoja koettuihin sopimusrikkomuksiin ja sopimussuhteen muuttamiseksi reilumaksi olivat työn ”tuunaaminen” omaehtoisesti sekä työstä irtisanoutuminen, joka

oli viimeisin vaihtoehto jaksamisongelmiin kanssa kamppailtaessa tai painostus-toimien ylittäessä sietokyvyn.

Laajimmassa, makrotason kontekstissa lähestyin sopimusten reiluutta muun muassa oikeutusten ja velvoitteiden kautta. Koska työhön osallisuus tulkittiin palkkatyökansalaisuuden ydinehdoksi, sen oikeutettuna jatkeena nähtiin eläke. Eläkkeen ymmärrettiin olevan ansaittu palkinto pitkästä työurasta, vaikka suhtautuminen eläkeläisen rooliin saattoi olla hyvinkin kaksijakoinen ja tunnepitoinen. Eläkevuosia odotettiin hartaasti, mutta myös pelonsekaisesti. Kaikkia ei eläkeläisen rooli miellyttänyt. Myös ikääntymiseen ja vanhenemiseen liitetyt kielteiset asenteet sekä eläkejärjestelmän jatkuvat muutokset aiheuttivat epävarmuutta. Työelämässä valitsevien arvojen ei nähty kohtelevan kaikkia yhdenvertaisesti, esimerkiksi eri sukupolvet tunnuttiin asetettavan vastakkain. Ikääntyneiden työssä jatkamisen tulkittiin heikentävän nuorempien työelämään pääsyä, mutta toisaalta taas työstä ”liian aikaisin” poisjääneitä eläkeläisiä syytettiin ahneudesta ja itsekkyydestä. Riskitirittäisiä olivat kokemukset myös tilanteessa, jossa valtiovalta vetosi ikääntyneisiin työurien pidentämiseksi samalla kun työpaikkojen käytännöissä ikääntyneitä syrjittiin enemmän tai vähemmän avoimesti. Syllistämisen kokemus siitä, että oli jättänyt työelämän, satutti erityisesti silloin, kun oli joutunut työelämän ulkopuolelle vastoin tahtoaan. Eri kevennysvaihtojen kiristämistä ja eläkkeiden ikärajoihin kohdentuvia tehtyjä ja suunniteltuja muutoksia ei koettu reiluina. Moni kokikin, että oli parempi jäädä eläkkeelle heti, kun se oli vielä mahdollista, ennen kuin mahdollisuudet karkaisivat uudistusten myötä ulottumattomiin.

Makrotasolla uudelleen neuvottelun kohteena oli siis työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen oikeutus, mitä lähestyttiin muun muassa työelämäsukupolvien tasa-arvoisen kohtelun sekä syllistämisen kautta. Vaikka syytökset eläkeputken hyödyntämisestä ikääntyneen työväestön syrjäyttämiseksi työelämästä kohdentuivat usein työnantajien suuntaan, eläkeputki tarjosi toisaalta jokseenkin hyväksyttyinä pidetyn reitin pois työelämästä. Työssä jatkamisen mahdollisuuksia haluttiin parannettavan. Peräänkuulutettiin työtehtävien muokkaamista ikääntyneen työntekijän tarpeita vastaaviksi, mutta myös asennemuutosta, jotta eräänlainen jäädyttely hyväksyttäisiin työuran loppupuolella, mikä tarkoittaisi joustoa niin työajan kuin palkankin osalta. Myös ikääntyneiden joukkovoimaan uskottiin, ja sen osalta oltiin halukkaita toimimaan itse esimerkkinä asennemuutosten aikaansaamiseksi.

10.3 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDESTA JA RAJOITUKSISTA

Olen pyrkinyt kuvaamaan seikkaperäisesti tutkimusprosessiani, jotta tulosteni luotettavuutta voidaan arvioida (Grönfors 1982, 178; Tuomi & Sarajärvi 2018, 168). Yksityiskohtainen, paikoitellen lukijan kärsivällisyyttäkin kenties koetteleva selostukseni on paljastanut tutkimusmatkani harhapolkuja, mutta kertonut myös siitä, miten suunnistin eteenpäin ja löysin perille.

Tutkimusprosessin yksityiskohtaisen kuvaamisen lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus perustuu tulkintojen luotettavuuteen (Syrjälä ym. 1996, 129). Olen pyrkinyt tuomaan aineistoni esiin mahdollisimman tarkasti esittämällä runsaasti lainauksia informanttien kerronnasta. Olen pyrkinyt erottamaan omat tulkintani aineistosta mahdollisimman selkeästi. Itse en ole tutkimani ilmiön kokemusasantuntija, mutta olen tutustunut eläkkeiden maailmaan työkokemukseni kautta. Työeläkelaitoksen näkökulmasta olen kuitenkin ottanut etäisyyttä jo tutkimuksen alkumetreillä. Silti niin työkokemukseni kuin subjektiivinen minänikin ovat tutkimusta tehdessä olleet läsnä (Eskola & Suoranta 1998, 210–211), vaikka olenkin koettanut pitää ne kurissa. Olen ollut tietoinen siitä, että tutkimaani ilmiötä voidaan lähestyä monista näkökulmista ja että siitä vallitsee monia ”totuuksia”.

Tutkimuksen aineisto on tietenkin rajallinen, mutta sen luotettavuutta en kyseenalaistaisi. Olen lähestynyt kunkin vastaajan kerrontaa totuudenmukaisena ja rehellisenä kuvauksena hänen tilanteestaan tai näkemyksistään. Olen parhaani mukaan välittänyt sen, mitä aineistoni tutkimastani ilmiöstä kertoo. En väitä, että tutkimustulokset ovat kauttaaltaan yleistettäviä. Yleistettävyyden asemesta puhun mieluummin tulosten suhteuttamisesta Alasuutarin (2011, 243) tapaan. Tutkimukseni on tuottanut uudenlaisia käsitteellisiä välineitä ja selityspintaa työssä jatkamisen ja eläkkeelle siirtymisen ymmärtämiseksi.

Alasuutari (2011, 222) nostaa esiin myös ”vallitsevien käsitysten” ja yksittäisten ihmisten käyttäytymisen keskinäisen vuorovaikutuksen. Työurien pidentämisen tavoitetta koskeva julkisuus tematisoi tavoitteen tietyllä tavalla. Se tekee ”liian lyhyistä” työurista yhteiskunnallisen ongelman ja helposti myös yksilökohtaisen ongelman. Julkinen diskurssi tarjoaa yksittäisille ihmisille jotakin, johon he voivat suhteuttaa omia kokemuksiaan ja näkemyksiään. Tutkimukseni on tehnyt selkoa siitä, miten työurien pidentämistavoitteeseen suhtaudutaan, mutta myös siitä, mistä tuossa diskurssissa vaietaan. Julkinen diskurssi vaikenee siitä, miten monin tavoin ikääntyneet työntekijät ovat sitoutuneet eikä se kerro ikäsyrrinnän ja omaishoivan tapaisista asioistakaan, jotka kuitenkin vaikuttavat heidän ratkaisuihinsa. Jostain syystä nämä teemat eivät vain ole löytäneet paikkaansa ”vallitsevien käsitysten” joukossa.

Tutkimukseni rajoitteet liittyvät aineiston keruutapaan ja varmasti myös omaan kokemattomuuteeni tutkijana. Tutkimusaineiston keruu tapahtui ensivaiheessa kirjoituspyynnön avulla. Koska kirjoittaminen ei ole ilmaisumuotona kaikille luonteva, se on osaltaan rajannut vastaajajoukkoa. Kirjoituspyyntö esitettiin monia kanavia pitkin, mutta kovin monia potentiaalisia vastaajia se ei tietenkään tavoittanut.

Koska kirjoittaminen ilmaisuväylänä houkuttelee ”avoimuuteen” ja paljastamaan suoraan kipeimpiä tunteja, tutkimusaineisto vilisee niitä. Aineiston perusvire on saattanut värjäytyä negatiivisemmaksi kuin jos aineisto olisi kerätty yksistään haastattelemalla. Koska tyytymättömyyden kokemukset puolestaan liittyvät sopimuksen jatkuvuutta uhkaaviin tekijöihin, sopimusrikkomuksiin ja sopimusten

uudelleen neuvotteluun, lienee ymmärrettävää, että niiden käsitteleminen on saanut tutkimuksessa enemmän sijaa. Voi olla, että ikääntyneiden näkökulma työelämään on värjäytynyt liian kielteiseksi. Huonoja kokemuksia oli paljon, mutta tyytyväisyyden kokemuksiakin olen koettanut välittää. Varoittaisinkin lukemasta tutkimustani vain kertomuksena työelämän huonontumisesta.

Tutkimusaineiston runsaus ja rikkaus edellyttivät aineiston analyysivaiheessa monia valintoja. Olen perustellut tekemiäni valintoja mahdollisimman huolellisesti, vaikka osaan niistä päädyinkin intuitioni ohjaamana. Joku toinen, minua kokeneempi tutkija olisi kenties seurannut aineistohavaintojen antamia vihjeitä eri suuntiin. Haastateltavien valinnallakin on ollut merkitystä, mikä jää mietityttämään minua vielä tutkimuksen loppusuorallakin.

En ole ryhtynyt vertailemaan miesten ja naisten kokemuksia, vaikka en pidäkään ikääntymistä ja työelämää sukupuolineutraalina. En ole tulkinnut informanttieni mietteitä ja toimintaa esimerkiksi nais- tai miestapaiseksi (ks. Hirdman 1990), vaikka tällainen tarkastelutapa olisi laajan tutkimusaineistoni puitteissa ollut jossain määrin mahdollinen. Sukupuolten vertailusta olen pidättäytynyt tutkimusekonomisista syistä. ”Sukupuolisokeuden” (Salmi 2003, 408–409) vaaraa välttääkseni olen kuitenkin tuonut informanttien sukupuolen esiin aina, kun se on ollut kerronnallisesti tai raportoinnin kannalta tarkoituksenmukaista. Vaikkapa läheisille annetun hoivan ja auttamisen muotoja koskevat esimerkit osoittavat, että auttamisen tavoissa on sukupuolittain tulkittavissa olevia eroja, mutta kovin selkeitä ne eivät aineistossani olleet. Niin naiset kuin miehetkin kertoivat olevansa huolissaan apua tarvitsevien läheistensä arkisesta pärjäämisestä, ja naisten tapaan myös joidenkin miesten arkea rytmittivät muun muassa ikääntyneiden omaisten kuljetukset lääkäriin ja ostoksille sekä omaisten asioiden hoito suhteessa viranomaisiin ja hoitohenkilökuntaan. Auttamisen sukupuolierityisenä muotona pidän aineistossa sitä, että vain naisinformantit kertoivat ottaneensa ”aikalisan” työelämästä läheistensä auttamisen vuoksi esimerkiksi vuorotteluvapaan tai osa-aika-eläkkeen muodossa. Joskus he olivat päätyneet ratkaisuunsa ikääntyneiden ja sairastuneiden omaistensa vuoksi, joskus taas auttaakseen lastenlastensa hoitojärjestelyissä. Lastenlasten hoitamisen ohella taloudellinen auttaminen vaikutti olevan yleisin aikuisten lasten auttamisen muoto niin nais- kuin miesinformanteillekin.

On valitettavaa, että tutkijayhteisön muilla jäsenillä ei ole pääsyä aineistooni, kuten hyvä tieteellinen käytäntö tutkimuksen uskottavuuden ja avoimuuden kannalta edellyttäisi (The European Code...2017, 6). Tämä johtuu siitä, että kirjoituspyynnössäni vakuutin, että tutkimusaineisto on yksinomaan omassa käytössäni (vrt. Kuula & Tiitinen 2010, 450–451). Tutkimusta suunnitellessani tai sitä tehdessäni en ole kuulunut mihinkään tutkimusryhmään, joten tutkimusaineiston käyttöä koskeva rajoitus pitää luonnollisesti tutkimuksen tultua tehdyksikin.

10.4 KESKUSTELU JATKUU

Sopimusten tarkastelu sukupuolisensitiivisesti on hyvä jatkotutkimuksen paikka. Olisi kiinnostavaa tarkastella muun muassa sitä, painottuvatko elämää sitouttavat

sopimukset ikääntyneillä miehillä ja naisilla eri tavoin eri elämänalueilla. Millainen merkitys naisten ja miesten ratkaisuihin on esimerkiksi edellä mainitsemallani läheisten avun tarpeella, tai miten sitouttavina eri sukupuolet kokevat muun muassa työstä ja työelämästä kumpuavat odotukset oman osaamisen ja persoonaan painottuvien työelämätaitojen päivittämisestä? Myös se, miten miehet ja naiset havainnoivat sopimusten noudattamista tai reagoivat mahdollisiin sopimusrikkomuksiin, avaisi sopimuksellisuuden tulkintaa hienovaraisempaan suuntaan.

Jatkotutkimuksen kannalta näen mielenkiintoisena myös pohtia sitä, millaista sopimuksellisuutta on nähtävissä nuoremman työelämäsukupolven elämässä. Mitä sopimuksia heidän elämänsäkokonaisuudessaan olisi löydettävissä ja millaisia olisivat näiden sopimusten uhkatekijät tai rikkomukset? Jos nyt työelämässä olevat ja jo sieltä poistuneet sukupolvet ovat voineet hyödyntää niin sanottuja pehmeitä työstä poistumisreittejä (esim. ”eläkeputki” ts. työttömyysturvan lisäpäivät, vuorotteluvapaa, osa-aikaeläke) eläkkeen ohella, millaisia vaihtoehtoja on rakennettavissa tuleville sukupolville? Pehmeillä reiteillä on ollut suuri merkitys työssä jatkamista tukevana elementteinä, ja ne ovat tarjonneet vaihtoehtoja ja kokemuksia valinnan tekemisestä. Mielenkiintoista olisi myös selvittää, miten nuoremman sukupolven edustajat uudelleen neuvottelisivat sopimuksiaan vai olisiko heillä jokin toinen strategia sopimustasapainoon pääsemiseksi. Mitkä olisivat eroavaisuuksia suhteessa vanhempiin sukupolviin ja mistä erot syntyvät? Myös nuorempien sukupolvien elämää sitouttavien sopimusten sukupuolisensitiivinen tarkastelu avaisi ymmärrystä muun muassa siitä, miten eri sukupuolet kokevat väestön uusintamisesta ja työelämästä kumpuavat samanaikaiset velvoitteet ja miten he niihin vastaavat arjessaan.

Sopimusulottuvuuksien erilainen painottuminen eri elämänalueilla on myös kiinnostava jatkotutkimuksen aihe. Yhtenä esimerkkinä nostan esiin luottamuksen työelämässä. Tutkimukseni osoittaa, että ikääntyneen työntekijän näkökulmasta työelämän luottamuksessa ei ole kyse vain kirjallisen työsopimuksen noudattamisesta, vaan pikemminkin työelämän sopimusosapuolten toisiaan kohtaan tunteesta ja osoittamasta keskinäisestä kunnioituksesta, arvostuksesta ja hyväntahtoisuudesta. Työelämän pelisääntöjen muututtua moni ikääntynyt kaipaa työpaikkojen käytäntöihin ”vanhan, hyvän ajan” tolkkaisuutta, mutta myös mahdollisuutta kokea itsensä edelleen tärkeäksi ja merkitykselliseksi omassa työssään ja työyhteisössään. Vaikka aineistoni ikääntyneet olivat yleisesti mukautuneet jatkuviin muutoksiin työssä, osa jopa kyllästymiseen asti, eivät he reagoineet sopimuksen jatkuvuutta uhkaaviin tekijöihin ja varsinaisiin sopimusrikkomuksiin kuitenkaan niin laimeasti ja passiivisesti kuin aikaisemmat tutkimukset ikääntyneiden työntekijöiden osalta antavat ymmärtää. Työnantajaansa kohtaan luottamuksensa menettäneet ikääntyneet käyttivät ääntään, ”tuunasivat” sopimusehdot itseään tyydyttävämmiksi ja viime kädessä jopa hylkäsivät epäreiluksi kokemansa sopimussuhteen. Toiminnallaan he osoittivat olevansa sopimusosapuolia, joita muiden työelämätoimijoiden tulee kohdella reilusti ja oikeudenmukaisesti.

Myös läheissuhteissa sopimukset hakevat uusia muotoja. Maailman muuttuessa, eliniän pidetessä ja työnteon jatkuessa aikaisempaa pitempään vanhat sukupolvisopimukset voivat pitää pintansa, vaikka niiden ydinehdotkin muuttuisivat. Erityisesti sukupolvisopimusten vastavuoroisuus pitää pintansa. Läheissuhteissa se näkyi ikääntyneiden arjessa usein omista eduista tinkimisenä, kun taas makrokontekstissa vastavuoroisuuden idea konkretisoitui ymmärryksenä pitkän työuran jälkeen ”ansaitusta” eläkkeestä.

Ikääntyneiden yksilötasolla kokema huoli työn ja eläkkeen oikeutuksesta on syytä limittää osaksi laajempaa, työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä koskevaa keskustelua. Koska valtiovallan julkituoma huoli eläkkeiden rahoituksesta ja työpaikkojen käytännöissä ilmenevä ikääntyneiden syrjintä toimivat eri suuntaisesti, on aineistoni ikääntyneiden kerronnasta vaikea hahmottaa ”oikein toimimisen” mallitarinoita. Kaikkien ikääntyneiden kohdalla työssä jatkamisessa ja eläkkeelle siirtymisessä ei myöskään ole aina kyse yksilön valinnan mahdollisuudesta, minkä huomioiminen työurien pidentämistavoitteissa ja siihen kannustavissa toiminna olisi syytä huomioida entistä ponnekkammin.

Tutkimus haastaa näkemään, että työurien pidentäminen on monimutkainen tavoite. Pelkästään työssä jatkamista tukevat porkkanat ja eläkkeelle siirtymistä estävä tai siitä rankaiseva kepitys ei sitä toteuta. Ymmärrys siitä, että ikääntyneet työntekijät tasapainottelevat arjessaan eri elämänalueilla vaikuttavien sopimusten sitouttamina, antaa monipuolisemman kuvan. Kyse ei ole pelkästään työnnoista tai vedosta eri suuntiin vaan pikemminkin kyse on sopimusosapuolena koetusta oikeudenmukaisuudesta, vastavuoroisuudesta ja luottamuksesta sekä epäoikeudenmukaisuudesta ja kohtuuttomuudesta.

Tulevan eläkepolitiikan suunnittelussa tulisikin kuunnella entistä herkemällä korvalla ikääntyneiden omia kokemuksia ja mietteitä siitä, millaista heidän arkensa eri elämänalueilla sitouttavien sopimusten ristipaineessa todellisuudessa on. Poliitiikan tulisi perustua kokonaisvaltaisempaan ihmiskäsitykseen, jossa ikääntynyt nähdään elämäntilanteeseensa kietoutuneena. Osa hänen arkeaan sitouttavista sopimuksista on ymmärrettävissä elämänkulun eri vaiheisiin kiinteästi liittyvinä, osa taas yllättävien tapahtumien tai tilanteiden myötä syntyvinä, muuttuvina tai päättyvinä.

Työurien pidentämisen kannalta on tärkeää, että ikääntyneen arkea sitovat moninaiset sopimukset ja niiden osapuolet tunnistetaan ja tunnustetaan. Koska ne paikantuvat yhtäaikaaisesti kaikille elämänalueille, myös työssä jatkamista kannustavien toimienkin tulisi kohdentua niihin kaikkiin. Aineistoni ikääntyneetkin ovat sitä mieltä, että uusia porkkanoita kehitettäessä voisi rahallisten kannustimien lisäksi muistaa myös lähipiiristä kumpuavien velvoitteiden moninaisuuden, työtehtävien muokkaamisen sekä asenteet ja käytännöt työpaikoilla ja laajemmin yhteiskunnassa.

KIRJALLISUUS

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine (2010) (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (3. uudistettu ja täydennetty painos.) Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aapola, Sinikka (1999) Murrosikä ja sukupuoli. Julkiset ja yksityiset ikämäärittelyt. Suomalaisen kirjallisuuden seuran toimituksia 763, Nuorisotutkimusseura, Julkaisuja 9. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Adams, J. Stacy (1963) Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68 (5), 422–436.
- Adams, J. Stacy (1965) Inequity in social exchange. Teoksessa Leonard Berkowitz (toim.) *Advances in Experimental Social Psychology*. Volume 2. New York: Academic Press, 267–299.
- Alasoini, Tuomo (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometreihin perustuva analyysi. Raportteja, Tykes 45. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.
- Alasoini, Tuomo (2010) Sovitaanko uusiksi? Psykologisen sopimuksen muotoilu. Teoksessa Anu Suoranta & Anu-Hanna Anttila (toim.) *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka*. Jyväskylä: Vastapaino, 131–140.
- Alasuutari, Pertti (2001) Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Helsinki: Hanki & Jää, Gaudeamus.
- Alasuutari, Pertti (2007) Yhteiskuntateoria ja inhimillinen todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. (4. uudistettu painos.) Tampere: Vastapaino.
- Allardt, Erik (1976) Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: Söderström.
- Anderson, Neil Robert & Schalk, René (1998) The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19, Special Issue, 637–647.
- Andrews, Molly (2012): Unexpecting age. *Journal of Aging Studies* 26(4), 386–393.
- Anttila, Erkko (2014) Opettajien työnkuvan muutos: kansankynttilästä tunnevalmentajaksi. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijä 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 119–153.

- Arber, Sara & Ginn, Jay (1995a) (toim.) *Connecting Gender & Ageing. A Sociological Approach*. Buckingham: Open University Press.
- Arber, Sara & Ginn, Jay (1995b) *Choice and Constraint in the Retirement of Older Married Women*. Teoksessa Sara Arber & Jay Ginn (toim.) *Connecting Gender & Ageing. A Sociological Approach*. Buckingham: Open University Press, 69–86.
- Arber, Sara & Ginn, Jay (1995c) *Connecting gender and Ageing: A New Beginning*. Teoksessa Sara Arber & Jay Ginn (toim.) *Connecting Gender & Ageing. A Sociological Approach*. Buckingham: Open University Press, 173–178.
- Arber, Sara & Attias-Donfut, Claudine (2000) (toim.) *The Myth of Generational Conflict. The family and state in ageing societies*. London: Routledge.
- Argyris, Chris (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. Homewood, Ill.: Dorsey Press.
- Aro, Jari & Jokivuori, Pertti (2010) *Klassinen sosiologia ja moderni maailma*. Helsinki: WSOY.
- Atchley, Robert C. (1972) *The Social Forces in Later Life: An Introduction to Gerontology*. Belmont, California: Wadsworth.
- Atchley, Robert C. (1976) *The Sociology of Retirement*. New York: John Wiley & Sons.
- Atchley, Robert C. (1982) Retirement as a Social Institution. *Annual Review of Sociology*, 8 (1), 263–287.
- Atchley, Robert C. (2000) *Social forces and aging: an introduction to social gerontology*. (9th edition.) Belmont (CA): Wadsworth cop.
- Atchley, Robert C. (2006) The Influence of Spiritual Beliefs and Practices on the Relation Between Time and Aging. Teoksessa Susan McFadden & Robert C. Atchley (toim.) *Aging and the Meaning of Time: A Multidisciplinary Exploration*. New York: Springer Publishing Company, 157–170.
- Attias-Donfut, Claudien & Arber, Sara (2000) Equity and solidarity across the generations. Teoksessa Sara Arber & Claudine Attias-Donfut (toim.) *The Myth of Generational Conflict. The family and state in ageing societies*. London: Routledge, 1–21.
- Bal, P. Matthijs & Jansen, Paul G.W. & van der Velde, Mandy E.G. & de Lange, Annet H. & Rousseau, Denise M. (2010) The role of future time perspective in psychological contracts: A study among older workers. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 474–486.
- Bal, P. Matthijs & Kooij, Dorien T. A. M. (2011) The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497–523.
- Bal, P. Matthijs & Kooij, Dorien T.A.M. & Rousseau, Denise M. (2014) (toim.) *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*. Springer, Cham. (E-kirja)

- Baltes, Paul B. & Baltes, Margret M. (1990a) (toim.) *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Baltes, Paul B. & Baltes, Margret. M. (1990b). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. Teoksessa Paul B. Baltes & Margret M. Baltes (toim.) *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*. New York: Cambridge University Press, 1–34.
- Barry, Brian (1995) *Justice as Impartiality*. Oxford: Clarendon Press.
- Batson, Daniel C. & Batson, Judy G. & Gritttitt, Cari A. & Barrientos, Sergio & Brandt, Randall & Sprengelmeyer, Peter & Bayly, Michael J (1989) Negative-State Relief and the Empathy-Altruism Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 922–933.
- Becker, Henk (2000) Discontinuous change and generational contracts. Teoksessa Sara Arber & Claudine Attias-Donfut (toim.) *The Myth of Generational Conflict. The family and state in ageing societies*. London: Routledge, 114–132.
- Berkowitz, Leonard (1965) (toim.) *Advances in Experimental Social Psychology*. Volume 2. New York: Academic Press.
- Bengtson, Vern L. (1975) Generation and family effects in value socialization. *American Sociological Review*, 40(3) 358–371.
- Bengtson, Vern L. & Schaie, K. Warner (1999) (toim.) *Handbook of theories of aging*. New York: Springer.
- Biggs, Simon & Lowenstein, Ariela (2011) *Generational Intelligence: A Critical Approach to Age Relations*. Oxon: Routledge.
- Blau, Peter M. (1964) *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Blomqvist, Kirsimarja (1997) The Many Faces of Trust. *Scandinavian Journal of Management*, 13(3), 271–286.
- Brunila, Kristiina & Ulpukka Isopahkala-Bouret, Ulpukka (2014) (toim.) *Marginaalin voima! Aikuiskasvatuksen 51. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Buchanan, Allen (1990) Justice as Reciprocity versus Subject-Centered Justice. *Philosophy & Public Affairs*, 19(3), 227–252. <URL: <https://www.jstor.org/stable/2265395>> Luettu 10.8.2018.
- Bude, Heinz (1997) Die “Wir-Schicht” der Generation. *Berliner Journal für Soziologie*, 7(2), 197–204.
- Bury, Mike (1995) *Ageing, Gender and Sociological Theory*. Teoksessa Sara Arber & Jay Ginn (toim.) *Connecting Gender and Ageing. A Sociological Approach*. Buckingham: Open University Press, 15–29.

- Butler Robert N. (1969) Age-Isms: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist* 1969, 9(4, Part 1), 243–246.
- Bytheway, Bill (1990) Age. Teoksessa Sheila M. Peace (toim.) *Researching social gerontology: concepts, methods and issues*. London: Sage, 9–18.
- Bytheway, Bill & Keil, Teresa & Allatt, Patricia & Bryman, Alan (1989) (toim.) *Becoming and Being Old: Sociological Approaches to Later Life*. London: Sage Publications.
- Calasanti, Toni & Pietilä, Ilkka & Ojala, Hanna & King, Neal (2013) Men, Bodily Control, and Health Behaviors: The Importance of Age. *Health Psychology* 32(1), 15–23.
- Carstensen, Laura L & Isaacowitz, Derek & Charles, Susan (1999) Taking Time Seriously. A Theory of Socioemotional Selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165–181.
- Cohen, Gaynor (1987) (toim.) *Social change and the life course*. London: Tavistock Publications.
- Coffey, Amanda & Atkinson, Paul (1996) *Making Sense of Qualitative Data*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Conway, Neil & Briner, Rob B. (2002) A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 287–302.
- Conway, Neil & Briner, Rob B. (2009) Fifty years of psychological contract research: What do we know and what are the main challenges? Teoksessa Gerard P. Hodgkinson & J. Kevin Ford (toim.) *International Review of Industrial and Organisational Psychology*. Volume 24. United Kingdom, Cornwall: John Wiley & Sons, 71–131.
- Cortina, Lilia M. & Magley, Vicki J. (2003) Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4) 247–265.
- Cumming, Elaine & Henry, William (1961) *Growing Old: The Process of Disengagement*. New York: Basic Books.
- Danielsbacka, Mirkka & Tanskanen, Antti & Hämäläinen, Hans & Pelkonen, Inka & Haavio-Mannila, Elina & Rotkirch, Anna & Karisto, Antti & Roos, J.P. (2013) Sukupolvien vuorovaikutus. Auttaminen ja yhteydenpito suurten ikäluokkien ja heidän lastensa elämässä. Väestöntutkimuslaitos Tutkimuksia D 58/2013. Helsinki: Väestöntutkimuslaitos, Väestöliitto. <URL: http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/d1795d5683d61044d225c653bf87d401/1547152955/application/pdf/2900705/Sukupolvien%20Vuorovaikutus_net.pdf> Luettu 4.2.2015.
- De Vos, Ans & Buyens, Dirk & Schalk, René (2005) Making sense of a new employment relationship: Psychological Contract-Related Information Seeking and the Role of Work Values and Locus of Control. *International Journal of Selection and Assessment* March 2005, 13(1), 41–52.

- Denzin, Norman K. (1978) *The research art*. (2. painos.) New York: McGraw-Hill.
- Denzin, Norman K. (1989) *Interpretative Interactionism*. London: Sage.
- Dumas, Alex & Turner, Bryan S. (2007) The life-extension project: A sociological critique. *Health Sociology Review*, 16(1), 5–17.
- Duncan, Colin (2001) Ageism, early exit, and the rationality of age-based discrimination. Teoksessa Ian Glover & Mohamed Branine (toim.) *Ageism in work and employment*. Aldershot: Ashgate, 25–46.
- Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Työelämäryhmän loppuraportti 1.2.2010. <URL: https://www.etk.fi/wp-content/uploads/ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ryhm%C3%A4n_loppuraportti.pdf> Luettu 2.4.2013.
- Elder, Glen H. Jr. (1985a) (toim.) *Life Course Dynamics. Trajectories and Transitions, 1968–1980*. Ithaca, New York: Cornell U.P.
- Elder, Glen H. Jr. (1985b) Perspectives on the Life Course. Teoksessa Glen H. Jr. Elder (toim.) *Life Course Dynamics. Trajectories and Transitions, 1968–1980*. Ithaca, New York: Cornell U.P., 23–49.
- Elder, Glen H. Jr. & Giele, Janet Z. (2009a) (toim.) *The Craft of Life Course Research*. New York: The Guilford Press.
- Elder, Glen H. Jr. & Giele, Janet Z. (2009b) *Life Course Studies. An Evolving Field*. Teoksessa Glen H. Jr. Elder & Janet Z. Giele (toim.) *The Craft of Life Course Research*. New York: The Guilford Press, 1–28.
- Erikson, Erik Homburger (1963) *Childhood and society*. New York: W W Norton.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 6. painos 2003. Tampere: Vastapaino.
- The European Code of Conduct for Research Integrity (2017) Berlin: Allea, All European Academics. <URL: https://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/other/hi/h2020-ethics_code-of-conduct_en.pdf> Luettu 20.2.2018.
- Faircloth, Christopher A. (2003) (toim.) *Aging Bodies – Images & Everyday Experience*. Walnut Creek: AltaMira Press.
- Featherstone, Mike & Hepworth, Mike (1989) Ageing and Old Age; Reflections on the Postmodern Life Course. Teoksessa Bill Bytheway & Teresa Keil & Patricia Allatt & Alan Bryman (toim.) *Becoming and Being Old: Sociological Approaches to Later Life*. London: Sage Publications, 143–157.
- Featherstone, Mike & Hepworth, Mike & Turner, Bryan S. (1991a) (toim.) *The Body: Social Process and Cultural Theory*. London: Sage.
- Featherstone, Mike & Hepworth, Mike (1991b) The Mask of Ageing and the Postmodern Life Course. Teoksessa Mike Featherstone & Mike Hepworth & Bryan S. Turner (toim.) *The Body: Social Process and Cultural Theory*. London: Sage, 371–389.

- Festinger, Leon (1957) *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford CA: Stanford University Press.
- Filander, Karin (1999) Julkisen sektorin kehittämispuhe ja vastarinnan strategiat. *Yhteiskuntapolitiikka*, 64(4) 352–358.
- Finch, Janet (1989) *Family Obligations and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Foner, Anne & Johnson, Marilyn & Riley, Matilda White (1972) (toim.) *Aging and society Volume 3: A sociology of age stratification*. New York: Russell Sage Foundation.
- Foner, Anne & Jonhson, Marilyn & Riley, Matilda White (1972) *Elements in a model of age stratification*. Teoksessa Anne Foner & Marilyn Johnson & Matilda White Riley (toim.) *Aging and society Volume 3: A sociology of age stratification*. New York: Russell Sage Foundation, 3–26.
- Foucault, Michel (1989) *Seksuaalisuuden historia*. 2. painos. Suomentanut Kaisa Sivenius. Helsinki: Gaudeamus.
- Fox, Alan (1974) *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber & Faber.
- Freund, Alexandra M. & Baltes, Paul B. (1998) Selection, optimization, and compensation as strategies of life management: correlations with subjective indicators of successful aging. *Psychology and Aging*, 13(4), 531–543.
- Friedmann, Eugene & Havighurst, Robert James (1954) (toim.) *The Meaning of Work and Retirement*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gambetta, Diego (1988) (toim.) *Making and Breaking Cooperative Relations*. Oxford: Basil Blackwell.
- Geertz, Clifford (1973) *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books.
- Giddens, Anthony (1984a) *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, Anthony (1984b) Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia: toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissä. [Alkuteos *Central Problems in Social Theory: Action, Structure and Contradiction in Social Analysis* 1979.] Suom. Pasi Andersson ja Ilkka Heiskanen. Helsinki: Otava.
- Giddens, Anthony (1991) *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late-Modern Age*. Cambridge: Polity.
- Giele, Janet Z. & Elder, Glen H. Jr. (1998) (toim.) *Methods of life course research: Qualitative and quantitative approaches*. California: Sage.
- Giele, Janet (1998) *Innovation in the Typical Life Course*. Teoksessa Giele, Janet Z. & Elder, Glen H. Jr. (toim.) *Methods of life course research: Qualitative and quantitative approaches*. California: Sage, 231–263.

- Gilleard, Chris & Higgs, Paul (2002) The third age: class, cohort or generation? *Ageing & Society*, 22(3), 369–382.
- Gintis, Samuel & Bowles, Herbert & Boyd, Robert & Fehr, Ernst (2006a) (toim.) *Moral Sentiments and Material Interests: The Foundations of Cooperation in Economic Life*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Gintis, Samuel & Bowles, Herbert & Boyd, Robert & Fehr, Ernst (2006b) *Moral Sentiments and Material Interests: Origins, Evidence, and Consequences*. Teoksessa Samuel Gintis & Herbert Bowles & Robert Boyd & Ernst Fehr (toim.) *Moral Sentiments and Material Interests: The Foundations of Cooperation in Economic Life*. Cambridge, MA: MIT Press, 3–39.
- Granfelt, Riitta (1998) *Kertomuksia naisten kodittomuudesta*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia, 702. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Grenier, Amanda (2012) *Transitions and the Lifecourse. Challenging the constructions of 'growing old'*. Bristol: Policy Press.
- Grönfors, Martti (1982) *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. 2. painos 1985. Porvoo, Helsinki, Juva: WSOY.
- Grönfors, Martti (2011) *Johdanto*. Teoksessa Hanna Vilkkä (toim.) *Laadullisen tutkimuksen kenttätutkimusmenetelmät*. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä, 4–30.
- Grönfors, Martti & Vilkkä, Hanna (2011) (toim.) *Laadullisen tutkimuksen kenttätutkimusmenetelmät*. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä, 4–30. <URL:<[http:// vilkka.fi/ books/ Laadullisen_tutkimuksen.pdf](http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf)> Luettu 8.8.2018.
- Gubrium, Jaber F. (1986) *Old Times and Alzheimer's: The Descriptive Organisation of Senility*. Greenwich jne: JAI Press.
- Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (2003) *The Everyday Visibility of the Aging Body*. Teoksessa Christopher A. Faircloth (toim.) *Aging Bodies – Images & Everyday Experience*. Walnut Creek jne: AltaMira Press, 205–227.
- Guillemard, Anne-Marie (1972) *La retraite: Une mort sociale*. Paris: Mouton.
- Haapakoski, Kaisa (2015) Hyvä kuntoutustutkimustyössä. Abduktiivinen tutkimus kuntoutustutkimustyön hyväksityksellisistä ristiriidoista. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 534. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Haavio-Mannila, Elina & Majamaa, Karoliina & Tanskanen, Antti & Hämäläinen, Hans & Karisto, Antti & Rotkirch, Anna & Roos, J. P. (2009) *Sukupolvien ketju. Suuret ikäluokat ja sukupolvien välinen vuorovaikutus Suomessa. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 107. Helsinki: Kelan tutkimusosasto. <URL: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/14965/Tutkimuksia107.pdf?sequence=3>> Luettu 13.3.2017.
- Hakala, Juha T. (2010) *Pakattu aika. Kiireen imusta hallittuun hidasteluun*. Juva: Gummerus Kustannus Oy.

- Hakanen, Jari (2011) Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos. <URL: https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf> Luettu 10.12.2018.
- Hakanen, Jari & Perhoniemi, Riku (2012). Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakola, Tuulia & Määttänen, Niku (2007) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Arviointia stokastisella elinkaarimalilla. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2007:1. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos ETLA sarja B 226.
- Hakonen, Sinikka (2008) Ikääntyvien voimavarat. Teoksessa Asta Suomi & Sinikka Hakonen (toim.) Kuluerästä voimavaraksi. Juva: PS-Kustannus, 121–152.
- Halen, Katri (2007) Tyhjä pesä? Vanhemmuuden ja kodin sidokset lasten kotoalähdön jälkeen. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalipolitiikka.
- Halen, Katri (2010) Koti vanhemmuuden taitekohdissa. Teoksessa Anni Vilkkio & Asko Suikkanen & Johanna Järvinen-Tassopoulos (toim.) Kotia paikatamassa. Tampere: Lapin yliopistokustannus, 171–191.
- Hamilton, William D. (1964) The genetical evolution of social behaviour (I and II). *Journal of Theoretical Biology*, 7(1), 1–16.
- Hankamäki, Jukka (2005) Työttömän kuolema: johdatus uuteen työyhteiskuntaan ja työn filosofiaan. 2. uudistettu painos 2010. Helsinki: Books on Demand.
- Hardy, Cynthia & Phillips, Nelson & Lawrence, Tom (2002) Distinguishing Trust and Power in Interorganizational Relations: Forms and Façades of Trust. Teoksessa Christel Lane & Reinhard Bachman (toim.) Trust Within and Between Organizations. Conceptual Issues and Empirical Applications. Oxford: Oxford University Press, 64–87.
- Havighurst, Robert James (1972) Developmental tasks and education. New York: Longman.
- Heikkilä, Seppo (2009) Altruismi, vastavuoroisuus ja hyvinvointivaltio. Pro gradu -tutkielma. Kuopio: Kuopion yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos. <URL: publications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20090083/urn_nbn_fi_uef-20090083.pdf> Luettu 15.3.2017.
- Heiskanen, Tuula (2014) Suurten ikäluokkien profiili. Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 210–221.
- Hepworth, Mike (1987) The midlife phase. Teoksessa Gaynor Cohen (toim.) Social change and the life course. London: Tavistock Publications, 134–155.
- Herne, Kaisa (2012) Mitä on oikeudenmukaisuus? Helsinki: Gaudeamus.
- Hirdman, Yvonne 1988, Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift för genusvetenskap*, Nr 3, 49–63. <URL:

<http://ub016045.ub.gu.se/ojs/index.php/tgv/article/viewFile/1490/1303>>
Luettu 14.11.2018.

- Hirschman, Albert Otto (1970) *Exit, voice, and loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press cop.
- Hoff, Andreas (2007) Patterns of intergenerational support in grandparent-grandchild and parent-child relationships in Germany. *Ageing & Society*, 27(5), 643–665.
- Hodgkinson, Gerard P. & Ford, J. Kevin (2009) (toim.) *International Review of Industrial and Organisational Psychology*. Volume 24. United Kingdom, Cornwall: John Wiley & Sons.
- Homans, George Caspar (1961) *Social Behavior. Its elementary Forms*. Uusittu painos 1974. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Horppu, Ritva (2007) *Keskusteluja työssä jatkamisesta. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 32. KESTO-toimintaohjelma*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hume, David ([1739-1940] 2003) *A treatise of human nature*. Abridged and edited by John P. Wright, Robert Stecker, Gary Fuller. London: Everyman.
- Hunt, Stephen J. (2005) *The Life Course: A sociological Introduction*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Husso, Marita (2003) *Parisuhdeväkivalta: lyötyjen aika ja tila*. Tampere: Vastapaino.
- Hutton, Will & Giddens, Anthony (2001) (toim.) *On the Edge. Living with Global Capitalism*. London: Vintage.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käytäntö Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje 2012. <URL: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf> Luettu 12.5.2017.
- Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvaari, Johanna (2017) (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Häkkinen, Antti & Linnanmäki, Eila & Leino-Kaukiainen, Pirkko (2005) *Suomi, johon suuret ikäluokat syntyivät. Teoksessa Antti Karisto (toim.) Suuret ikäluokat*. Tampere: Vastapaino, 61–91.
- Hämäläinen, Hans (2017) *Perhesukupolvien välinen apu hyvinvointivaltiossa*. *Janus*, 25(4), 329–333.
- Hämäläinen, Susanne & Rissanen, Sari & Hujala, Anneli (2016) *Ulkonäkö, ikäänntyminen ja työelämä. Työelämän tutkimus*, 14(1), 43–59.
- Hänninen, Vilma (1999) *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. *Acta Universitatis Tamperensis* 696. 8. painos 2003. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Häyry, Matti (2000) *Ihannevaltio. Historiallinen johdatus yhteiskuntafilosofiaan*. Helsinki: WSOY.

- Ikonen, Anna-Kaisa (2009) Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tutkimus työttömyyseläkejärjestelmän ohjausvaikutuksen kehityksestä ja sosiaalipoliittisen roolin muutoksesta. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 911. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Ikäohjelman monet kasvot (2002) Kansallisen ikäohjelman 1998-2002 loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. <URL: https://vnk.fi/documents/10616/622958/Jo109_Ik%C3%A4%C3%A4ntymisraportti.pdf/a316a9d5-9fbc-46b8-8ad2-496477b9624a?version=1.0> Luettu 1.3.2016.
- Ilmarinen, Juhani (2006) Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos & Sosiaali- ja terveysministeriö 2006.
- Ilmonen, Kaj (2000a) (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ilmonen, Kaj (2000b) Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi 42. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 9–38.
- Ilmonen, Kaj & Jokinen, Kimmo (2002) Luottamus modernissa maailmassa. SoPhi, 60. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Israel, Joachim (1974) Vieraantumisen: Marxista nykysosiologiaan. Makrososiologinen tutkielma. Alkuperäinen teos: Alienation: från Marx till modern sociologi. En makrosociologisk studie 1971. Suomentanut Tuomas Takala. Helsinki: Tammi.
- Jalava, Janne (2006) Trust as a Decision. The Problems and Functions of Trust in Luhmannian Systems Theory. Helsinki: Yliopistopaino.
- Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (2004) (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Helsinki: Gaudeamus.
- Jokinen, Eeva & Kaskisaari, Marja & Husso, Marita (2004) (toim.) Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino.
- Jokivuori, Pertti & Latva-Karjanmaa, Raija & Ropo, Arja (2006) (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki: Työministeriö.
- Judén-Tupakka, Sila (2007) Askelia fenomenologiseen analyysiin – Fenomenologinen menetelmä empiirisessä tutkimuksessa. Teoksessa Eija Syrjäläinen & Ari Eronen & Veli-Matti Värri (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print, 62–90.
- Julkunen, Raija (1997) Työyhteiskunnan tulevaisuus - tosiasiat, projektit ja optiot. Teoksessa Kuusi esseitä työn ja työyhteiskunnan tulevaisuudesta. Valtioneu-

- voston tulevaisuusselonteko eduskunnalle osa II, oheisjulkaisu I. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1997/5. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 43–70.
- Julkunen, Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. SoPhi 73. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, Raija (2008a) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008b) Ihmisen mittainen työ. Teoksessa Asta Suomi & Sinikka Hakonen (toim.) Kuluerästä voimavaraksi. Juva: PS-Kustannus, 55–84.
- Julkunen, Raija (2008c) Ikä ideana ja tutkimuskohteena. Teoksessa Asta Suomi & Sinikka Hakonen (toim.) Kuluerästä voimavaraksi. Sosiokulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Juva: PS-Kustannus, 15–30.
- Julkunen, Raija (2009) Suomalainen palkkatyön yhteiskunta. Modernisaatioharpauksesta jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus, 17–40.
- Julkunen, Raija (2013) Suuria roskia vai tyytyväisiä miehiä? Eläkkeelle jääminen miehen elämän murroskohtana. Teoksessa Hanna Ojala ja Ilkka Pietilä (toim.) Miehistä puhetta. Miehet, ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuuriset mallit. Tampere: Tampere University Press. 58–88.
- Julkunen, Raija & Pärnänen, Anna (2005) Uusi ikäsopimus. SoPhi 100. Ikä, työ ja sukupuoli - ikääntymisen hallinta viimeisinä työvuosina -hanke. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, Raija & Kaskisaari, Marja & Rikala, Sanna & Virkki, Tuija (2006) Valta ja haavoittuvuus työelämän luottamusrakenteissa. Teoksessa Pertti Jokivuori & Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki: Työministeriö, 95–116.
- Jyrkämä, Jyrki (2001) Vanheneminen ja vanhuus. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen – iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 267–323.
- Jyrkämä, Jyrki (2013) Kolmas ikä, sukupuoli ja toimijuus. Teoksessa Hanna Ojala & Ilkka Pietilä (toim.) Miehistä puhetta. Miehet, ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuuriset mallit. Tampere: Tampere University Press, 89–114.
- Juuti, Pauli (2010) Mitä lehdet kertovat työelämästä? Helsinki: Johtamistaidon opisto.
- Juuti, Pauli (2011) Narsismi johtamisessa. Teoksessa Sirpa Polo (toim.) Narsisti esimiehenä. Miten vapauduin työpaikkahelvetistä. Hämeenlinna: Minerva Kustannus Oy, 300–311.
- Järnefelt, Noora (2002) Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa Noora Järnefelt & Anna-Maija Lehto (toim.) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokeuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus, 17–55.

- Järnefelt, Noora & Lehto, Anna-Maija (2002) (toim.) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus.
- Järvensivu, Anu (2010) Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa? Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, Anu (2014a) Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Järvensivu, Anu (2014b) Johdanto. Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 11–18.
- Järvensivu, Anu (2014c) Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 19–34.
- Järvensivu, Anu (2014d) Sukupolvi on osa työelämäntarinaa. Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 60–65.
- Järvensivu, Anu & Nikkanen Risto (2014a) Pärjääkö menestyvä nainen? Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 260–293.
- Järvensivu, Anu & Nikkanen Risto (2014b) Saadaanko työltä sitä, mitä sille annetaan? Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen & Sannu Syrjä (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 294–314.
- Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (2014) (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press.
- Järvinen, Katriina & Pietilä, Tuulikki (2010) Vapaa nainen törmää todellisuuteen: tutkimusmatkoja tosielämään. Helsinki: Kirjapaja.
- Kangas, Ilka (1998) Naisten vaihdevuosien ja vanhenemisen tulkinnat. Helsinki: Gaudeamus.
- Kangas, Ilka & Nikander, Pirjo (1999a) (toim.) Naiset ja ikääntyminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Kangas, Ilka & Nikander, Pirjo (1999b) Johdanto. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) Naiset ja ikääntyminen. Helsinki: Gaudeamus, 7–24.
- Kandolin, Irja & Tuomivaara, Seppo (2012) Työn tekemisen joustot ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä & Timo Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 27–41.
- Kannisto, Jari (2017) Eläkkeellä ja työssä. Tilasto eläkeläisten työnteosta vuosina 2007–2016. Eläketurvakeskuksen tilastoja 12/2017. Helsinki: Juvenes Print –

- Suomen yliopistopaino Oy, ETK. <URL: <https://www.etk.fi/wp-content/uploads/Elakkeella-ja-tyossa-2016.pdf>> Luettu 11.8.2018.
- Karasek, Robert A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–309.
- Karisto Antti (1997a) (toim.) Vanhuus kaupungissa. Miina Sillanpään syntymän 130-vuotisjuhla–kirja. Miina Sillanpään säätiö. Porvoo: WSOY.
- Karisto, Antti (1997b) Vanhuus kaupungissa – johdatus teemaan. Teoksessa Antti Karisto (toim.) Vanhuus kaupungissa. Miina Sillanpään syntymän 130-vuotisjuhlakirja. Miina Sillanpään säätiö. Porvoo: WSOY, 7–39.
- Karisto, Antti & Konttinen, Riikka (2004) Kotiruokaa, kotikatua, kaukomatkailua: tutkimus ikääntyvien elämäntyyleistä. Ikihyvä Päijät-Häme -hanke. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Karisto, Antti (toim.) (2005a) Suuret ikäluokat. Tampere: Vastapaino.
- Karisto, Antti (2005b) Suuret ikäluokat kuvastimessa. Teoksessa Antti Karisto (toim.) Suuret ikä–luokat. Tampere: Vastapaino, 17–58.
- Karisto, Antti (2008) Satumaa. Suomalaiseläkeläiset Espanjan Aurinkorannikolla. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 1190, Tiede. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Karisto, Antti (2016) Hyvinvointi ja vastavuoroisuus. Teoksessa Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Tiina Lehto-Lundén, Petra Salovaara & Minna Veistilä (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus, 25–38.
- Karisto, Antti: Loppujen lopuksi. Akateeminen jäähyväisluento, Helsingin yliopisto 15. 12. 2016.
- Karjalainen, Eija (2002) Iän kokeminen työssä. Diskurssianalyysi keski-ikäisten pankkitoimihenkilöiden teemahaastatteluista. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Aikuiskasvatus ja yhteiskuntapolitiikka. <URL: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8839/ekarjala.pdf?sequence=1>> Luettu 27.4.2018.
- Kaskisaari, Marja (2004) Työstä uupunut: kärsimyksen modaalisuus. Teoksessa Eeva Jokinen, Marja Kaskisaari & Marita Husso (toim.) Ruumis töihin! Käsité ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 125–149.
- Kastenbaum, Robert J. (1971) Getting there ahead of time. *Psychology Today*, 5, 53–84.
- Kastenbaum, Robert & Derbin, Valarie & Sabatini, Paul & Steven Artt, Steven (1972) 'The Ages of Me': Toward Personal and Interpersonal Definitions of Functional Aging. *International Journal of Aging and Human Development*, 3(2), 197–211.
- Kasvio, Antti (2007) Työn muutos globaalin kilpailun, tieteen uusien edistysaskelten ja syvenevien ympäristöongelmien aikakaudella. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 30–43.

- Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (2007) (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Katz, Stephen (1996) *Disciplining old age: the formation of gerontological knowledge*. Charlottesville: University Press of Virginia.
- Kaufman, Sharon R. (1986) *The ageless shelf. Sources of meaning in later life*. Madison, Wisconsin: University of Wisconsin Press.
- Kauppinen, Kaisa & Jolanki, Outi (2012) Työn sekä omais- ja läheishoivan yhdistäminen – työssä jatkamisajatuksia. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä & Timo Kauppinen (toim.) *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatuksia*. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 133–156.
- Keinänen, Päivi (2009) Elinkeinorakenteen muutos – maatalousvaltaisuudesta palkansaajien ja palveluiden yhteiskuntaan. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus, 43–59.
- Kecskemeti, Paul (1952) (toim.) *Karl Mannheim: Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul, 276–322.
- Kiss, Philippe & De Meester, Marc & Braeckman, Lutgart (2008) *International Archives Occupational and Environmental Health* 81(3), 311–320.
- KM (1996) Ikääntyvät työelämässä. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. 1996:14. Helsinki: Edita.
- Kohli, Martin (1986) The world we forgot: A historical review of the life course. Teoksessa Victor W. Marshall (toim.) *Later life: The social psychology of ageing*. Beverly Hills, CA: Sage, 271–303.
- Kohli, Martin (1987) Retirement and the moral economy: An historical interpretation of the German case. *Journal of Aging Studies*, 1(2), 125–144.
- Kohli, Martin (1999) Private and Public Transfers between Generations: Linking the Family and the State. *European Societies*, 1(1), 81–104.
- Kohli, Martin (2007) The Institutionalization of the Life Course: Looking Back to Look Ahead. *Research in Human Development*, 4(3-4), 253–271.
- Kohli, Martin & Meyer, John W. (1986) Social structure and social construction of life stages. *Human Development*, 29(3), 145–161.
- Kohli, Martin & Rein, Martin (1991) The changing balance of work and retirement. Teoksessa Martin Kohli & Martin Rein & Anne-Marie Guillemard & Herman van Gunsteren (toim.) *Time for retirement: comparative studies in early exit from the labor force*. Cambridge: Cambridge University Press, 1–35.
- Kohli, Martin & Rein, Martin & Guillemard, Anne-Marie & van Gunsteren, Herman (1991) (toim.) *Time for retirement: comparative studies in early exit from the labor force*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Koivumäki, Jaakko & Kankaanpää, Arto & Melin, Harri & Blom, Raimo (2006) Luottamus työorganisaatioissa: empiirinen tarkastelu. Teoksessa Pertti Jokivuori & Raija Latva-Karjanmaa & Arja Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia*. Työpoliittinen tutkimus 309. Helsinki: Työministeriö, 72–94.

- Kolm, Serge-Christophe (2008) *Reciprocity: An Economics of Social Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kortteinen, Matti (1982) *Lähiö: tutkimus elämäntapojen muutoksesta*. Helsinki: Otava.
- Kortteinen, Matti (1992) *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.
- Korhonen, Merja (2003) *Omaelämäkerrat elämänkulun jäsentäjinä*. Teoksessa Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Näkymätön näkyväksi. Elämänkulku, työura ja sukupuolitietoinen ohjausprojektin ydinteemoja*. Kasvatustieteen tiedekunnan selosteita N:o 87. Joensuu: Joensuun yliopistopaino, 1–19.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996a) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Jyväskylä: Vastapaino.
- Korvajärvi, Päivi & Kinnunen, Merja (1996b) *Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen*. Teoksessa Päivi Korvajärvi & Merja Kinnunen (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino, 233–240.
- Korvajärvi, Päivi (1999) *Ikäsyryjinnän kokemukset ja käytännöt työelämässä*. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) *Naiset ja ikääntyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 85–105.
- Koski, Sanna-Mari (2007) *Psykologisen sopimuksen rikkoutumiseen vaikuttavat tekijät ja vaikutukset case-yrityksessä*. Satakunnan ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma.
- Kosonen, Ulla (2003) *Naisia työn reunoilla: elämäkokemusta ja ikäsyryjintää*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto: Kopijyvä.
- Kotkavirta, Jussi (2000) *Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi*. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) *Sosiaalinen pääoma ja luottamus*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 55–68.
- Kouvonen, Anne (1999) *Ikäsyryjintäkokemukset työssä ja työhönotossa*. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 157. Helsinki: Työministeriö.
- Kramer, Roderick M. & Tyler, Tom R. (1996) (toim.) *Trust in Organisations: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Krieger, Nancy (1999) *Embodying inequality: A review of concepts, measures, and methods for studying health consequences of discrimination*. *Social Inequalities and Health. International Journal of Health Services*, 29(2), 295–352.
- Kröger, Teppo & van Aerschot, Lina & Puthenparambil, Jiby Mathew (2018) *Hoi-vatyö muutoksessa. Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, YFI julkaisuja, YFI Publications 6. (E-kirja)
- Kulmala, Anna & Vanhala, Anni (2004) *Vanhemmuus marginaalissa: kulttuurinen mallitarina osana henkilökohtaista vanhemmuutta*. Teoksessa Arja Jokinen &

- Laura Huttunen & Anna Kulmala (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Helsinki: Gaudeamus, 98–114.
- Kuula, Arja & Tiitinen, Sanni (2010) Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 446–459.
- Künemund Harald (2006) Changing Welfare States and the "Sandwich Generation": Increasing Burden for the Next Generation? *International Journal of Ageing and Later Life*, 1(2), 11–29.
- Kuokkanen, Anna (2014) Johtamisoppaiden työntekijäihanne: kuuliaisesta koneen osasta sitoutuneeksi tiimityöläiseksi. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 84–118.
- Kyyrä, Tomi & Ollikainen, Virve (2008) To search or not to search? The effects of UI benefit extension for the unemployed. *Journal of Public Economics* 92(10–11), 2048–2070.
- Lachman, M. E. (2004). Development in midlife. *Annual Review of Psychology*, 55, 305–331.
- Laine, Timo (2010) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (3. uudistettu ja täydennetty painos.) Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.
- Laslett, Peter (1989) *A Fresh Map of Life: The Emergency of the Third Age*. London: Weidenfeld and Nicolson.
- Laslett, Peter & Fishkin, James S. (1992) (toim.) *Justice between Age Groups and Generations*. New Haven, Conn.: Yale University Press.
- Layder, Derek (1993) *New Strategies in Social Research*. Cambridge: Polity Press.
- Lehto, Anna-Maija (2007) Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 93–105.
- Lehto, Anna-Maija (2009) Työelämän laadun kolme vuosikymmentä. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet*. Helsinki: Tilastokeskus, 123–145.
- Leino-Arjas, Päivi & Perkiö-Mäkelä, Merja & Hirvonen, Maria (2012) Terveys ja työssä jatkamisajatukset. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä & Timo Kauppinen (toim.) *Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset*. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 82–100.
- Levinson, Daniel J. & Darrow, Charlotte N. & Klein, Edward B. & Levinson, Maria H. & McKee, Braxton (1978) (toim.) *The Seasons of a Man's Life*. 9. lisäpainos 1985. New York: Alfred A. Knopf.

- Levinson, Harry & Price, Charlton R. & Munden, Kenneth J. & Mandl, Harold J. & Solley, Charles M. (1962) *Men, Management and Mental Health*. Cambridge: Harvard University Press.
- Lewis, J. David & Weigert, Andrew. (1985) Trust as Social Reality. *Social Forces*, 63(4), 967–985.
- Liukko, Jyri (2016) Mikä lisää ja mikä vähentää luottamusta eläketurvaan? *Yhteiskuntapolitiikka*, 81(3), 313–321.
- Luhmann, Niklas (1979) *Trust and Power*. Two Works by Niklas Luhmann. New York: John Wiley & Sons.
- Luhmann, Niklas (1988) Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives. Teoksessa Diego Gambetta (toim.) *Making and Breaking Cooperative Relations*. Oxford: Basil Blackwell, 94–107.
- Löckenhoff, Corinna E. & Carstenstein, Laura L. (2004) Socioemotional selectivity theory, aging, and health: The Increasingly Delicate Balance Between Regulating Emotions and Making Tough Choices. *Journal of Personality*, 72(6), 1395–1424.
- Mannheim, Karl [1928] The Problem of Generations. Teoksessa Paul Kecskemeti (1952) (toim.) *Karl Mannheim: Essays on the Sociology of Knowledge*. London: Routledge & Kegan Paul, 276–322.
- Marin, Marjatta (2001a) Aikuisuus ja keski-ikäisyys. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen – iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino, 225–265.
- Marin, Marjatta (2001b) Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen – iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino, 17–48.
- Marshall, T.H. (1950) *Citizenship and social class: And other essays*. Cambridge: University Press.
- Marshall, Victor W. (1986) (toim.) *Later life: The social psychology of ageing*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Marx, Karl [1844] *Estranged Labor*. Teoksessa Dirk J. Struik (1970) (toim.) *The Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. Alkuperäinen teos: *Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844* (Marx – Engels 1968) (kääntänyt Martin Mulligan). New York: International Publishers.
- McAllister, Daniel J. (1995) Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal Cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24–59.
- McFadden, Susan & Atchley, Robert C. (2006) (toim.) *Aging and the Meaning of Time: A Multidisciplinary Exploration*. New York: Springer Publishing Company. <URL: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/helsinki-ebooks/detail.action?docID=423303>> Luettu 11.9.2016.

- McLanahan, Sara S. & Sørensen, Aage B. (1985) Life Events and Psychological Well-Being over the Life Course. Teoksessa Glen H. Jr. Elder (toim.) Life Course Dynamics. Trajectories and Transitions, 1968–1980. New York: Cornell U.P, 217–238.
- Melin, Harri (2007) Yhteiskuntatieteellinen työelämän tutkimus Suomessa. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 17–29.
- Melkas, Tuula (1992) Valtion ja markkinoiden tuolla puolen. Kanssaihmistien apu Suomessa 1980-luvun lopulla. Tilastokeskus, Tutkimuksia 196. Helsinki: Tilastokeskus.
- Midlarsky, Elizabeth & Hannah, Mary Elizabeth (1989) The generous elderly: Naturalistic studies of donations across the life span. *Psychology and Aging*, 4(3), 346–351.
- Miller, Stephen J. (1965) The Social Dilemma of the Aging Leisure Participant. Teoksessa Arnold M. Rose & Warren A. Peterson (toim.) Older People and Their Social World. Philadelphia: F. A. Davis, 77–92.
- Mills, C. Wright (1951) White Collar: The American Middle-Classes. New York: Open University Press.
- Morrison, Elizabeth W. & Robinson, Sandra L. (1997) When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226–256.
- Muhonen, Teemu & Hanska, Jari (2016) Eläketurma: Miksi Suomeen tarvitaan uusi sukupolvisopimus. Tallinna: Vastapaino.
- Mäkikangas, Anne (2018) Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior* 106, 101–111.
- Neugarten, Bernice L. & Moore, Joan W. & Lowe, John C. (1965) Age Norms, Age Constraints and Adult Socialization. *American Journal of Sociology*, 70(6), 710–717. <URL: <https://www.jstor.org/stable/2774397>> Luettu 22.3.2016.
- Neugarten, Bernice L. (1971) Grow older With Me. The Best is Yet to Be. *Psychology Today*, 5(2), 45–48.
- Ng, Thomas W. H. & Feldman, Daniel C. (2009) Age, work experience, and the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 30(8), 1053–1075.
- Nikander, Pirjo (1999) Elämäнкаaaresta elämäнкulkuun: iän muuttuva merkitysmaailma. Teoksessa Ilka Kangas & Pirjo Nikander (toim.) Naiset ja ikääntyminen. Helsinki: Gaudeamus, 27–45.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017) Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 16–41.
- Oatley, Keith (1992) Best laid schemes: the psychology of emotions. Cambridge: Cambridge University.
- Offe, Claus (1999) How can we trust our fellow citizens? Teoksessa Mark Warren (toim.) Democracy & Trust. Cambridge: Cambridge University Press, 42–87.

- Ojala, Hanna (2010) *Opiskelemassa tavallaan: vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, Hanna & Pietilä, Ilkka (2013a) (toim.) *Miehistä puhetta. Miehet, ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuuriset mallit*. Tampere: Tampere University Press.
- Ojala, Hanna & Pietilä, Ilkka (2013b) *Maskuliinisuuden hegemoniasta monenkirjaviin eroihin: kriittisen miestutkimuksen avauksia vanhenemisen tutkimukseen*. Teoksessa Hanna Ojala & Ilkka Pietilä (toim.) *Miehistä puhetta. Miehet, ikääntyminen ja vanhenemisen kulttuuriset mallit*. Tampere: Tampere University Press, 17–37.
- Oksanen, Heikki (2014) *Julkisen talouden kestävyysvaje ja eläkeiän nostaminen*. VATT Tutkimukset 177. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. <URL: <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/148714/t177.pdf>> Luettu 22.5.2016.
- Ollikainen, Anne-Mari (2008) *Marginaalin marginaalissa? Vammaiset ja osatyökykyiset henkilöt työllistymispalveluiden reunoilla*. Kerava: VATES-säätiö. <URL: https://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/marginaalin-marginaalissa.pdf> Luettu 23.5.2016.
- Paananen Seppo (1999) *Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. Tutkimuksia 228. Helsinki: Tilastokeskus.
- Paavola, Sami (2006) *On the Origin of Ideas: An Abductivist Approach to Discovery*. Philosophical Studies from the University of Helsinki 15.
- Pajamäki, Osku (2006) *Ahne sukupolvi: Suurten ikäluokkien perintö*. Helsinki: Ajatus Kirjat.
- Palmore, Erdman P. (1999) *Ageism: Negative and Positive*. 2. painos. New York: Springer Publishing Company. <URL: <https://ebookcentral-proquest-com.libproxy.helsinki.fi/lib/helsinki-ebooks/detail.action?docID=423593#>> Luettu 22.6.2017.
- Parzefall, Marjo-Riitta (2009) *Irtisanominen kriisinä psykologisen sopimuksen näkökulmasta*. Teoksessa Seeck, Hannele (toim.) *Kriisit ja työyhteisöt – kriisi johtaminen työyhteisöjen tukena*. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 37. Helsinki: Työterveyslaitos, 19–33. <URL: <https://www.researchgate.net/publication/267934921>> Luettu 12.4.2016.
- Peace, Sheila M. (1990) (toim.) *Researching social gerontology: concepts, methods and issues*. London: Sage.
- Peirce, Charles S. (1934) *Collected Papers of Charles Sanders Peirce*. Teoksessa Charles Hartshorne and Paul Weiss (toim.) *Volume 5, Pragmatism and Pragmaticism*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Peirce, Charles Sanders (1958) *Collected Papers of Charles Sanders Peirce*. Teoksessa Arthur W. Burks (toim.) *Volume 7, Science and Philosophy*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

- Pensola, Tiina & Roine, Sanna & Vuorento, Mirkka (2008) Iällä ei väliä: Hyvinvointi ja vireänä töissä ja eläkkeellä. Kuntoutussäätiön työselosteita 36. Helsinki: Yliopistopaino.
- Perkiö-Mäkelä, Merja & Kauppinen, Timo (2012) (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Perkiö-Mäkelä, Merja & Kauppinen, Timo & Hirvonen, Maria (2012) Suomalaisten työssä jatkamisen harkitseminen ja eläkeajatukset. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä & Timo Kauppinen (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 6–26.
- Phillipson, Chris (1978) The Experience of retirement: a sociological analysis. PhD Thesis, University of Durham.
- Phillipson, Chris (1987) The Transition to Retirement. Teoksessa Gaynor Cohen (toim.) Social change and the life course. London: Tavistock Publications, 156–183.
- Phillipson, Chris (1998) Reconstruction Old Age: New Agendas in Social Theory and Practice. London: Sage Publications.
- Phillipson, Chris (2002) Transitions from Work to Retirement. Developing a New Social Contract. Bristol: Policy Press. <URL: <https://www.jrf.org.uk/report/transitions-work-retirement-developing-new-social-contract>> Luettu 25.6.2017.
- Pietilä, Tuulikki (2010) Kymppin tytöt ja nerot pojat. Teoksessa Katriina Järvinen & Tuulikki Pietilä (toim.) Vapaa nainen törmää todellisuuteen: tutkimusmatkoja tosielämään. Helsinki: Kirjapaja, 165–187.
- Polo, Sirpa (2011) Narsisti esimiehenä. Miten vapauduin työpaikkahelvetistä. Hämeenlinna: Minerva Kustannus Oy.
- Purhonen, Semi (2007) Sukupolvien ongelma: tutkielmia sukupolven käsitteestä, sukupolvi-tietoisuudesta ja suurista ikäluokista. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia 251. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Pyöriä, Pasi (2017) (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (2009) (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus.
- Rai, Arpana & Agarwal, Upasna A. (2018) Workplace bullying and employee silence: A moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Personnel Review*, 47(1), 226–256.
- Rantamaa, Paula (2001) Ikä ja sen merkitykset. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 49–95.
- Rapoport, Rhona & Rapoport, Robert N. & Strelitz, Ziona (1975) Leisure and the Family Life-Cycle. London: Routledge.
- Rauhala, Lauri (2014) Ihmiskäsitys ihmistyössä. Helsinki: Gaudeamus.

- Rawls, John (1971) *A Theory of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Belknap Press of Harvard University Press.
- Rawls, John (1988) *Oikeudenmukaisuusteoria*. [A Theory of Justice, 1971]. Suomentanut Terho Pursiainen; nootit Tuomas Nevanlinna. Juva: WSOY.
- Riikonen, Eero & Makkonen, Mikko & Vilkkumaa, Ilpo (2002) (toim.) *Hullun työn tauti: lukemisto tulevan työhyvinvointikeskustelun pohjaksi*. Tampere: Vastapaino.
- Riley, Matilda White & Foner, Anne & Riley, John W. (1999) *The aging and society paradigm*. Teoksessa Vern L. Bengtson & K. Warner Schaie (toim.) *Handbook of theories of aging*. New York: Springer, 327–343.
- Ring, Marjo (2012) *Sairaanhoitajien psykologinen sopimus vanhuspalveluissa*. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos.
- Robinson, Sandra L. (1996) *Trust and breach of the psychological contract*. *Administrative Science Quarterly*, 41(4), 574–599.
- Robinson, Sandra L. & Kraatz, Matthew S. & Rousseau, Denise M. (1994) *Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study*. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137–152.
- Robinson, Sandra L. & Rousseau, Denise M. (1994). *Violating the psychological contract: not the exception but the norm*. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245–259.
- Roos, J. P. (1985) (toim. Rahkonen, Keijo) *Elämäntapaa etsimässä*. Tutkijaliiton julkaisusarja 34. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Roos, J. P. (1987) *Suomalainen elämä*. Tutkimus tavallisten suomalaisten elämäkerroista. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 454. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Roos, J. P. (1988) *Elämäntavasta elämäkertaan: elämäntapaa etsimässä 2*. Tutkijaliiton julkaisusarja, 53. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Rose, Arnold M. & Peterson, Warren A. (1965) (toim.) *Older People and Their Social World*. Philadelphia: F. A. Davis.
- Roscigno, Vincent J. & Mong, Sherry & Byron, Reginald & Tester, Griff (2007) *Age Discrimination, Social Closure and Employment*. *Social Forces*, 86(1), 313–334.
- Rosenwald, George C. & Ochberg, Richard L. (1992a) (toim.) *Storied Lives. The Cultural Politics of Self-Understanding*. New Have: Yale University Press.
- Rosenwald, George C. & Ochberg, Richard L. (1992b) *Introduction: Life Stories, Cultural Politics, and Self-Understanding*. Teoksessa George C. Rosenwald & Richard L. Ochberg (toim.) *Storied Lives. The Cultural Politics of Self-Understanding*. New Have: Yale University Press, 1–18.
- Rousseau, Denise M. (1989) *Psychological and Omplied Contracts in Organizations*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121–139.

- Rousseau, Denise M. (1995) *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rousseau, Denise M. (2001) Schema, promise and mutuality: The building blocks of the psychological contract. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 511–541.
- Rousseau, Jean-Jaques (1998) Yhteiskuntasopimuksesta eli Valtio-oikeuden johtavat aatteet. [1762, *Du contrat social ou principes du droit politique*.] Suomentanut ja johdannolla varustanut J. V. Lehtonen. 1. painos 1918 Kariston Klassillinen Kirjasto, 4. painos 1998. Hämeenlinna: Karisto.
- Rusbult, Caryl E. & Farrell, Dan & Rogers, Glen & Mainus III, Arch G. (1988) Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599–627.
- Rushton, Philippe J. (1982) Altruism and Society: A Social Learning Perspective. *Ethics* 92(3), Special Issue: Symposium on Moral Development, 425–446.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo (2017) Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 427–444.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2017) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 46–83.
- Ryder, Norman (1965) The Cohort as a Concept in the Study of Social Change. *American Sociological Review*, 30(6), 843–861.
- Ryle, Gilbert (1971) The thinking of Thoughts: What is “Le Penseur” Doing? In *Collected Papers*, Vol. 2, 480–496. London Hutchinson. Alkuperäinen julkaisu 1968.
- Saarenheimo, Marja & Pietilä, Minna & Maununaho, Sonja & Tiuhonen, Arto & Pohjolainen, Pertti (2014) (toim.) Ikäpolvien taju. Elämänkulku ja ikäpolvet muuttuvassa maailmassa. <URL: https://www.vtkl.fi/document/1/1396/7b37447/Ikapolvien_taju.pdf> Luettu 16.9.2017.
- Saari, Tiina (2014) *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Sahlins, Marshall (1972) *Stone Age Economics*. Chicago, New York: Aldine, Atherton Inc. <URL: <https://libcom.org/files/Sahlins%20-%20Stone%20Age%20Economics.pdf>> Luettu 13.1.2019.
- Salmi, Minna (2003) Avaukset: Mitä tekemistä sukupuolten tasa-arvolla on asiantuntijaorganisaation työssä? *Yhteiskuntapolitiikka* 68(4), 407–416. <URL:

- <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100350/034salmi.pdf?sequence=1>> Luettu 11.5.2016.
- Salonen, Kari (2007) Haastava sosiaalinen vanhustyössä – avopalvelutyöntekijöiden näkemyksiä kotona asuvien vanhusten sosiaalisesta olomuotoisuudesta. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 26. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <URL: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522161475.pdf>> Luettu 14.2.2016.
- Sankari, Anne & Jyrkämä, Jyrki (2001) (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen – iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino.
- Schein, Edgar. H. (1980) Organizational Psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, Edgar H. (2015) Organizational Psychology Then and Now: Some Observations. The Annual Review of Organizational Psychology, 2, 1–19.
- Schmitt, Michael T. & Branscombe, Nyla R. & Postmes, Tom & Garcia, Amber (2014) The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-analytic Review. Psychological Bulletin, 140(4), 921–948.
- Seeck, Hannele (2009) (toim.) Kriisit ja työyhteisöt – kriisijohtaminen työyhteisöjen tukena. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 37. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Seligman, Adam B. (1997) The Problem of Trust. Princeton: Princeton University Press.
- Seitsamo, Jorma (2007) Retirement Transition and Well-Being. A 16-year Longitudinal Study. Finnish Institute of Occupational Study. People and Work Research Reports 76. Finnish Institute of Occupational Health.
- Sennett, Richard (1998) The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York: W.W. Norton.
- Sennett, Richard (2001) Street and Office: Two sources of Identity. Teoksessa Will Hutton & Anthony Giddens (toim.) On the Edge. Living with Global Capitalism. London: Vintage, 175–190.
- Sennett, Richard (2002) Työn uusi järjestys: Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Alkuperäinen teos: The Corrosion of Character (1998). Suomentos: Eine Kivinen, David Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, Richard (2007) Kapitalismin uusi kulttuuri. Alkuperäinen teos: The culture of the new capitalism (2006). Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino.
- Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & González-Romá, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. The Journal of Happiness Studies, 3 (1) 71–92.
- Sihto, Matti & Sardar, Paula (2012) Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana. TEM-analyyseja 45/2012. Helsinki: Työ- ja

- elinkeinoministeriö. <URL: <https://tem.fi/dms-portlet/document/2/445209>> Luettu 14.7.2017.
- Sillanvuo, Tomi (2010) Luottamus esimies-alaissuhteessa. Pro gradu -tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Kauppatieteellinen tiedekunta, Tietojohdaminen. <URL: <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/58983/nbnfi-fe201002031221.pdf?sequence=3>> Luettu 14.12.2015.
- Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnuks. Helsinki: Otava.
- Sipilä, Jorma (1994) Miestutkimus. Säröjä hegemonisessa maskuliinisuudessa. Teoksessa Jorma Sipilä & Arto Tiihonen (toim.) Miestä rakennetaan, maskuliinisuksia puretaan. Tampere: Vastapaino, Tampere. 17–33.
- Sipilä, Jorma & Tiihonen, Arto (1994) (toim.) Miestä rakennetaan, maskuliinisuksia puretaan. Tampere: Vastapaino, Tampere.
- Sontag, Susan (1979) The Double standard of aging. Teoksessa Juanita H. Williams (toim.) Psychology of women. New York: Academic Press, 462–478.
- Spännäri, Jenni (2008) ”Rukous on perintöä suvusta sukuun”: ikääntyneet ja uskonto vuosituhannen vaihteen Suomessa. Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja, 113. Helsinki: Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitos.
- Suoranta, Anu & Anttila, Anu-Hanna (2010) (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Jyväskylä: Vastapaino.
- Struik, Dirk J. (1970) (toim.) The Economic and Philosophic Manuscripts of 1844. Alkuperäinen teos: Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844 (Marx – Engels 1968). Kääntänyt englanniksi Martin Mulligan. New York: International Publishers.
- Suomen eläkejärjestelmän sopeutuminen eliniän pitenemiseen. Eläkekysymysten asiantuntijatyöryhmän raportti. (2013) Eläketurvakeskus. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. <URL: https://www.etk.fi/wp-content/uploads/2015/10/suomen_elakejarjestelman_sopeutuminen_elinian_pitenemiseen.pdf> Luettu 12.6.2017.
- Suomi, Asta & Hakonen, Sinikka (2008) (toim.) Kuluerästä voimavaraksi. Sosio-kulttuurinen puheenvuoro ikääntymiskysymyksiin. Juva: PS-kustannus.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus. <URL: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf> Luettu 13.6.2016.
- Syrjälä, Leena & Ahonen, Sirkka & Syrjäläinen, Eija & Saari, Seppo (1996) Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

- Syrjäläinen, Eija & Eronen, Ari & Värri, Veli-Matti. (2007) (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Thompson, Sue (2013) Reciprocity and Dependency in Old Age. Indian and UK perspectives. *International Perspectives on Aging* 8. Springer.
- Tikka, Marja (1994) Kalenteri-ikästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa Antti Uutela & Jan-Erik Ruth (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Tampere: Gaudeamus, 81–101.
- Tikkanen, Tarja (1994) Työ ja eläkkeelle siirtyminen. Teoksessa Antti Uutela & Jan-Erik Ruth (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Tampere: Gaudeamus, 132–150.
- Timmermans, Stefan & Tavory, Iddo (2014) *Abductive analysis: theorizing qualitative research*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Timmermans, Stefan & Tavory, Iddo (2012) Theory Construction in Qualitative Research: From Grounded Theory to Abductive Analysis. *Sociological Theory*, 30(3), 167–186.
- Titmuss, Richard M. (1970) *The Gift Relationship: From Human Blood to Social Policy*. London: Allen & Unwin.
- Tonkiss, Fran (2004) *Trust and Social Capital*. Julkaisussa *Politics, Trust and Networks: Social Capital in Critical Perspective*. London: London South Bank University.
- Trivers, Robert L. (1971) The Evolution of Reciprocal Altruism. *The Quarterly Review of Biology*, 46(1), 35–57. <URL: <https://www.jstor.org/stable/2822435>> Luettu 23.4.2017.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 6. uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. 1. painos 2002. Helsinki: Tammi.
- Turnley, William H. & Feldman, Daniel C. (1999) A Discrepancy Model of Psychological Contract Violations. *Human Resource Management Review*, 9(3), 367–386.
- Turnley, William H. & Feldman, Daniel C. (2000) Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25–42.
- Tyler, Tom R. & Kramer, Roderick M. (1996) Whither Trust? Teoksessa Roderick M. Kramer & Tom R. Tyler (toim.) *Trust in Organisations: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks: Sage, 1–15.
- Työhallinnon toimenpiteet 55–59-vuotiaiden eläkkeelle siirtymisen myöhentämiseksi ja työssä jaksamisen edistämiseksi. Helsinki: Työministeriö, 1999.
- Työolobarometri. Syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <URL: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEMrap_34_2017_ve_rkkojulkaisu.pdf> Luettu 25.10.2018.

- Törrönen, Maritta & Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (2016) (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. Helsinki: Gaudeamus.
- Uhmavaara, Heikki & Niemelä, Jukka & Melin, Harri & Mamia, Tero & Malo, Anita & Koivumäki, Jaakko & Blom, Raimo (2005) Joutaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus 277. Helsinki: Työministeriö.
- Unikkolinna, Miira (2008) Sandwich-sukupolvi? Tutkimus suurista ikäluokista ja sukupolvien välisestä avunannosta. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Yhteiskuntapolitiikan laitos, Sosiaalipolitiikka. Verson julkaisuja 1/2008. Lahti: Päijät-Hämeen ja Itä-Uudenmaan sosiaalialan osaamiskeskus Verso.
- Uusitalo, Roope & Nivalainen, Satu (2013) Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutus eläkkeellesiirtymisikään. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 5/2013. Valtioneuvoston kanslia. <URL: <https://vnk.fi/julkaisu?pubid=2701>> Luettu 15.3.2016.
- Uutela, Antti & Ruth, Jan-Erik (1994) (toim.) Muuttuva vanhuus. Tampere: Gaudeamus
- Vahtio, Eeva-Leena (2002) Rekrytointi, ikä ja ageismi. Työpoliittinen tutkimus 244. Helsinki: Työministeriö.
- Vaattovaara, Virpi (2015) Elämänkulku ja toimijuus. Lapin maaseudun nuorista aikuisiksi 1990–2011. Rovaniemi: Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Painettu versio: Acta Universitatis Lapponiensis 301. Verkkoaineisto: Acta electronica Universitatis Lapponiensis 169.
- Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (2003) (toim.) Näkymätön näkyväksi. Elämänkulku, työura ja sukupuolittietoinen ohjausprojektin ydinteemoja. Kasvatustieteen tiedekunnan selosteita 87. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Vantilborgh, Tim & Bidee, Jemima & Pepermans, Roland & Willems, Jurgen & Huybrechts, Gert & Jegers, Marc (2013) From getting to giving: Exploring age-related differences in perceptions of and reactions to psychological contract balance. *European journal of work and organizational psychology*, 22(3), 293–305.
- Vantilborgh, Tim & Dries, Nicky & de Vos, Ans & Bal, P. Matthijs (2014) The Psychological Contracts of Older Employees. Teoksessa P. Matthijs Bal & Dorien T.A.M. Kooij & Denise M. Rousseau (toim.) *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*. Switzerland: Springer International Publishing, Cham, 107–127.
- Varje, Pekka (2014) ”Palvelukseen halutaan”: työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijä 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 54–83.
- Vartia, Maarit & Lahtinen, Marjaana & Joki, Marjut & Soini, Sinikka (2008) (toim.) Piinan loppu: kiusaamistilanteiden selvittely työpaikalla. Tampere: Työterveyslaitos.
- Vartia, Maarit & Hirvonen, Maria (2012) Psykososiaaliset työolot työssä jatkamista edistävinä tekijöinä. Teoksessa Merja Perkiö-Mäkelä & Timo Kauppinen

- (toim.) Työ, terveys ja työssä jatkamisajatukset. Työterveyslaitos, Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 41. Helsinki: Työterveyslaitos, 67–81.
- Vickerstaff, Sarah & Cox, Jennie (2005) Retirement and risk: the individualization of retirement experiences? *The Sociological Review*, 53(1), 77–95.
- Viitasalo, Niina (2014) Ikäsyryjinnän muovaamat toimijuudet. Teoksessa Kristiina Brunila & Ulpukka Isopahkala-Bouret (toim.) *Marginaalin voima! Aikuiskasvatuksen 51. vuosikirja*. Vantaa: Kansanvalistusseura, 128–149.
- Viitasalo, Niina (2015) *Varttuneet ja ikäsyryjä työelämässä*. Tampere: Tampere University Press.
- Vilkka, Hanna (2011) (toim.) *Laadullisen tutkimuksen kenttätömenetelmät*. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkka. <URL: http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf > Luettu 8.8.2018.
- Vilkko, Anni & Suikkanen, Asko & Järvinen-Tassopoulos, Johanna (2010) (toim.) *Kotia paikantamassa*. Tampere: Lapin yliopistokustannus.
- Virtanen, Marianna & Kivimäki, Mika & Vahtera, Jussi & Elovainio, Marko & Sund, Reijo & Virtanen, Pekka & Ferrie, Jane E. (2006) Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment and disability pension among temporary and permanent employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63(3), 212–217.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014a) (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014b) *Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäideaalien historia*. Teoksessa Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.) *Suomalainen työntekijäisyys 1945–2013*. Tampere: Vastapaino, 18–53.
- Warren, Mark (1999) (toim.) *Democracy & Trust*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Weber, Max (1980) *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki*. Alkuperäinen teos: *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus* (1904). Suomentanut Timo Kytäjä. 2. painos 1990. Porvoo: WSOY.
- Williams, Juanita H. (1979) (toim.) *Psychology of women*. New York: Academic Press.
- Wise, David A. (2010) Facilitating Longer Working Lives: International Evidence on Why and How. *Demography*, 47 (Supplement 1), 131–149.
- Wood, Geoffrey & Wilkinson, Adrian & Harcourt, Mark (2008) Age discrimination and working life: Perspectives and contestations – a review of the contemporary literature. *International Journal of Management Reviews* 10(4), 425–442.
- Zacher, Hannes & Frese, Michael (2009) Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487–493.

Elektroniset lähteet:

Aineistohallinnan käsikirja [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <URL: <https://www.fsd.uta.fi/aineistohallinta/fi/index.html>> Luettu 4.8.2013.

Etk.fi, Vuoden 2005 työeläkeuudistus. <URL: <https://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelma-muutoksessa/lainmuutosten-taustoja/elakeuudistus-2005/>> Luettu 2.1.2018.

Etk.fi, Vuoden 2017 työeläkeuudistus. <URL: <http://www.etk.fi/elakejarjestelmat/elakejarjestelma-muutoksessa/lainmuutosten-taustoja/elakeuudistus-2017/>> Luettu 2.1.2018.

Findikaattori, Työttömyysaste, päivitetty 22.12.2017. <URL: <http://findikaattori.fi/fi/34>> Luettu 11.1.2018.

Findikaattori, Väestön koulutus rakenne, päivitetty 2.11.2017. <URL: <http://findikaattori.fi/fi/9>> Luettu 12.1.2018.

Kielitoimiston sanakirja. 2018. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. Verkkojulkaisu HTML. Päivitettävä julkaisu. Päivitetty 6.6.2018. <URL: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>> Oikeudenmukainen, luettu 1.2.2018.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2002-2011 2011, Liitetaulukko 5. Työlliset iän ja sukupuolen mukaan vuosina 2002 - 2011. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 22.1.2019]. <URL: http://www.stat.fi/til/tyti/2011/15/tyti_2011_15_2012-11-06_tau_005_fi.html> Luettu 1.2.2018.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Joulukuu 2017, Liitetaulukko 24. Työlliset sukupuolen ja iän mukaan 2016/IV - 2017/IV. Helsinki: Tilastokeskus. <URL: http://www.stat.fi/til/tyti/2017/12/tyti_2017_12_2018-01-25_tau_024_fi.html> Luettu 1.2.2018.

Teollisuuden toimialakatsaus I/2008: Inflaatio ja työttömyys 1970-luvulla. <URL: https://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-06-27_001.html?s=10> Luettu 12.1.2018.

Tilastokeskus, Tilastokoulu. <URL: http://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql> Luettu 30.1.2018.

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436. Finlex. <URL: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>> Luettu 8.4.2018.

Työeläke.fi, Eläkkeet eri elämäntilanteissa, Ikääntyneiden työttömyysturva. <URL: <https://www.tyoelake.fi/elakkeet-eri-elamantilanteissa/ikaantyneiden-tyottomyysturva/#title>> Luettu 31.1.2018.

Työeläke.fi, Eläkeuudistus on voimassa – mikä muuttui? <URL: <https://www.tyoelake.fi/teemat/mita-vuoden-2017-elakeuudistus-tarkoittaa/>> Luettu 26.4.2018.

Työolobarometri, Työ- ja elinkeinoministeriö. <URL:
<https://tem.fi/tyoolobarometri>> Luettu 26.4.2018.

Työolot, Tilastokeskus. <URL: <http://www.stat.fi/meta/til/tyoolot.html>> Luettu 26.4.2018.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. <URL:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>> Luettu 8.4.2018.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <URL:
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>> Luettu 13.1.2019.

Työvoimatutkimus, Tilastokeskus. <URL:
<https://www.stat.fi/til/tyti/index.html>> Luettu 1.2.2018.

Vartiainen, Juhana (2017) Juhana Vartiainen: 4 idioottimaisuutta pois
lainsäädännöstä ja meillä alkaisi mennä lujaa ilman euroeroakin. Tekniikka ja
Talous -lehti 18.1.2017. <URL:
https://www.tekniikkatalous.fi/talous_uutiset/juhana-vartiainen-4-idioottimaisuutta-pois-lainsaadannosta-ja-meilla-alkaisi-menna-lujaa-ilman-euroeroakin-6615648> Luettu 19.2.2017.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Finlex. <URL:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>> Luettu 13.1.2019.

LIITTEET

Liite 1. Kirjoituspyyntö.

TYÖSSÄ VAI ELÄKKEELLE? KIRJOITA SIITÄ, MIKÄ VAIKUTTAA TYÖSSÄ JATKAMISEEN

Viimeaikaisessa julkisessa keskustelussa on vaadittu, että suomalaisten tulisi jatkaa työssä entistä pidempään. Työssä jatkamiseen liittyviä päätöksiä tehdään kuitenkin erilaisissa elämäntilanteissa, joten myös ratkaisut ovat erilaisia.

Teen väitöskirjaa yli 50-vuotiaiden työssä jatkamista koskevista mielteistä. Kuulakseni asianomaisia itseään pyydän Sinua jakamaan omat kokemuksesi ja ajatukseti työssä jatkamisesta sekä kertomaan

- mitkä asiat vaikuttavat/vaikuttivat Sinun kohdallasi työssä jatkamiseen tai eläkkeelle siirtymiseen?
- miten kuvailet omaa työkykyäsi ja työssä viihtymistäsi?
- millainen vaihtoehto työssä jatkaminen Sinulle on/oli?

Kirjoittamalla näistä kysymyksistä voit saada äänesi kuuluville ja osallistua tutkimukseni kautta päivänpolttavaan keskusteluun eläkeiästä.

Kirjoitusmuoto on vapaa, samoin kirjoituksen pituus. Voit lähettää kirjoituksen nimerkillä tai nimellä, mutta huolehdin siitä, että kirjoittajien henkilöllisyys ei käy tutkimuksestani ilmi. Tulkintoja varten toivon Sinun kuitenkin mainitsevan ikäsi, ammattisi ja koulutuksesi sekä kuvailevan lyhyesti koko työhistoriaasi. Joitakin kirjoituskeruuseen osallistuneita haastatellaan, joten halutessasi voit kirjata taustatietojesi yhteyteen myös tarkemmat yhteystietosi.

Lähetä kirjoituksesi 30.11.2011 mennessä osoitteeseen:

Katri Halen, Sosiaalitieteiden laitos, Yhteiskuntapolitiikka, PL 18, 00014 Helsingin yliopisto.

Laita kirjekuoreen tunnus ”Työssä jatkaminen”. Voit myös lähettää kirjoituksen sähköpostiosoitteeseen: katri.halen@helsinki.fi.

Ota kirjoituksesta itsellesi kopio tai pyydä palauttamaan se, jolloin minä kopioin sen käyttööni. Vastaan mielelläni mahdollisiin kirjoituksiin tai tutkimustani koskeviin kysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,

Katri Halen

sähköposti: katri.halen@helsinki.fi, puh: 050-5640771

Liite 2. Luettelo kirjoituspyynnön julkaisseista lehdistä ja verkkosivuista. Tieto perustuu lehden toimitusten vastauksiin ja nettisivuilta tarkistettuihin tietoihin.

Kirjoituspyynnön julkaisseet lehdet:

Akavalainen
Elämäntarina
ET
Intiim
Jyty
Meteli
Opettaja
Palkkatyöläinen
Pam
Paperiliitto
Pro
Rakentaja
STTK
Super (myös nettiversio)
Talentia
tETra (Erytistoimihenkilöt ET ry:n jäsenlehdessä)
Valtiotieteilijä

Kirjoituspyynnön julkaisu internet-sivuilla (osa nähtävillä vain jäsenliiton henkilöstöedustajille):

Erton Tiedotteet -osio
Mestalla
Meteli-viikkotiedote henkilöstöedustajille
Paperiliitto Ajankohtaista -osio
Posti- ja logistiikka-alan asiantuntijat ry:n jäsentiedote
YSTEA ry:n Ajankohtaista -osio

Liite 3. Esimerkki puolistrukturoidusta teemahaastattelurungosta, laadittu asianomaisen kirjoituksen pohjalta. (12.6.2013 4M)

Taustatiedot:

- ikä: kirjoitushetkellä 60v – nyt 61/62v?
- jatkanut työelämässä: kirjoitushetkellä yli 43 vuotta saman työnantajan palveluksessa – mitä mietteitä tästä?
- koulutustausta: ammattikoulu, kouluttautunut työn ohessa – onko työnantaja kouluttanut? mainitsee kouluttautumisen olleen hyvän työkokemuksen ohella tärkeä tekijä *eteenpäin pääsemisessä*
- työtehtävät: työtehtävät vaihtuneet vuosien saatossa lattiatasolta päällikkötason tehtäviin – miten kuvailee tehtävien vaihtumista? mitä syitä: oma motivaatio, työnantajan toiveet tai määräykset, luonteva uralla eteneminen tms.? onko edelleen ajatuksia työtehtävien vaihtumisesta?

Miten kuvailet omaa työkykyäsi ja työssä viihtymistäsi?

- kokee edelleen työnsä mielekkääksi: mainitsee yhtenä syynä mahdollisuuden vaihtaa työtehtäviä, muita syitä?
- korostaa työelämän ja työympäristön muuttumista: *Valitettavasti työympäristö tänä päivänä ei ole se mitä pitäisi olla.* Nyt on pysyttävä koulutuksen avulla kehityksessä mukana, ikääntyneiden arvostus vähentynyt – oliko tilanne ennen erilainen kuin nyt (ennen vs. nyt)? millä tavoin koulutusvaateiden lisääntyminen ja arvostuksen väheneminen näkyvät? kuka arvostaa vähemmän?
- työnantajan asenne on muuttunut erityisesti ikääntyneitä kohtaan: millä tavoin se näkyy omalla kohdalla tai yleisellä tasolla esim. työyhteisössä, omalla työpaikalla tai laajemmin työelämässä?
(kirjoituksessa: tehokkuuden arvostus vs. ikääntyneiden kokemus, työn laatu) *kokemus ja työnsä osaaminen hyvin eivät enää riitä, mielellään irtisanotaan vanhoja työntekijöitä ja palkataan nuorempia tilalle*
- toisaalta huoli myös nuoremmista sukupolvista: *nuoret eivät tule pääsemään terveenä eläkkeelle, kukaan ei jaksata tätä menoa työelämässä*
- onko työpaikalla eri-ikäisiä? millaisia kokemuksia eri-ikäisten kanssa työskentelemisestä?
- terveys? *työkyky erinomainen, voisi jatkaa 68-vuotiaaksi*
- onko huomannut ikääntymisen vaikutuksia jollain tavoin työssään?

- mitä työhyvinvointi Sinulle merkitsee?

Mitkä asiat vaikuttavat Sinun kohdallasi työssä jatkamiseen tai eläkkeelle siirtymiseen?

- *Tulen siirtymään eläkkeelle 63-vuotiaana... koska ei koe työtään arvostettavan ja se näkyy mm. informaation pimeytymisenä – miten tämä näkyy?*

- vaikka työkyvyn puolesta voisi jatkaa, haluaa antaa paikkansa nuorelle, joka tarvitsee työtä itseä enemmän (nuoret pyörittävät yhteiskuntaa)

- eläkeläisten jatkaminen työelämässä: *työssä olevat eläkeläiset eivät kuluta samalla tavalla kuin nuoret – eläkeläisten kokemusta voisi hyödyntää lyhyissä projektituotoisissa töissä*

- taloudellisten tekijöiden vaikutus: superkarttumat?

Millainen vaihtoehto työssä jatkaminen Sinulle on?

- vaikuttaa olleen todellinen, aito vaihtoehto: ei taloudellinen pakko, ei myöskään pelkoa työn menettämisestä

- *haaveena päästä terveenä eläkkeelle* – muita ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä? houkutteleeko jokin eläkkeelle?

- voisiko itse jatkaa mainitsemisensa lyhyissä projektitehtävissä eläkkeellä ollessaan? onko tarjottu alustavasti?

Muita kysyttäviä teemoja, jos niitä ei käyty läpi muiden kysymysten yhteydessä:

Mitä mieltä on eläkeiän nostamisesta? joustava eläkeikä? ajatuksia työn keventämisvaihtoehtoista (osa-aikaeläke/vuorotteluvapaa)?

Mitä ajattelee omaisten hoivavastuusta?

Eläkeaikaan liittyvät odotukset/kokemukset? (lapsia, onko lastenlapsia? entä harrastuksia?)

LUETTELO KUVIOISTA JA TAULUKOISTA

Kuvio 1 Layderin (1993, 72) tutkimuskartta (mukaillen).

Kuvio 2 Kehämallinnus Layderin tutkimuskartan ulottuvuuksien pohjalta.

Kuvio 3 Sopimuksellisuuden kehä.

Taulukko 1 Ikääntyneiden erilaiset positiot ja roolit.

Taulukko 2 Eri elämäntilanteille paikannettujen koodien ryhmittelyn pohjalta löytyvät yhteiset teemat.

Taulukko 3 Eri elämäntilanteilla sitoumuksia tuottavien sopimusten hahmottelu.